

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

В. П. Решетило
Н. С. Міщенко
О. В. Шубна

ТРУДОВІ РЕСУРСИ РЕГІОНІВ:
ПРОСТОРОВЕ РОЗМІЩЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ

Монографія

Харків
ХНУМГ
2014

УДК 331.522.4 : 332.133

ББК 65.240+65.04

Р 47

Рецензенти:

Камінська Т. Я., д-р екон. наук, проф., Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого».

Тютюнникова С. В., д-р екон. наук, проф., Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Рекомендовано до друку Вченою радою Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова
(протокол № 10 від 31 травня 2013 р.)

Решетило В. П.

Р 47 Трудові ресурси регіонів: просторове розміщення та підвищення ефективності використання : монографія / В. П. Решетило, Н. С. Міщенко, О. В. Шубна; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 157 с.

ISBN 978-966-695-322-6

Досліджуються еволюція процесу розселення населення в регіонах України, її взаємозв'язок із формуванням просторової асиметрії розміщення їх трудових ресурсів, людський капітал як якісна характеристика трудових ресурсів і рівень його розвитку в регіонах, фактори підвищення ефективності управління процесами формування, оптимального розміщення і реалізації потенціалу трудових ресурсів на території України.

Призначена для студентів і викладачів економічних вузів, слухачів шкіл бізнесу, керівників, спеціалістів, які займаються проблемами економічного розвитку.

УДК 331.522.4 : 332.133

ББК 65.240+65.04

ISBN 978-966-695-322-6

© Решетило В. П., Міщенко Н. С.,
Шубна О. В., 2014

© ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2014

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПРОСТОРОВА АСИМЕТРІЯ РОЗМІЩЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ	6
1.1. Економічний простір і просторова асиметрія: регіональний вимір	6
1.2. Еволюція процесу розселення населення, її взаємозв'язок із формуванням просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів	9
1.3. Регіональні аспекти розміщення, природного відтворення й руху трудових ресурсів України	14
1.4. Людський капітал як якісна характеристика трудових ресурсів і рівень його розвитку в регіонах України	30
РОЗДІЛ 2. ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ	39
2.1. Диференціація регіонів України з позицій ефективності використання трудових ресурсів	39
2.2. Регіональні особливості трудової міграції населення України	47
2.3. Індекси розвитку людського потенціалу регіонів України в міжнародних порівняннях	55
2.4. Аналіз якості використання трудових ресурсів сільських регіонів України	76
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ	82
3.1. Фактори подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України ..	82
3.2. Управління процесами трудової міграції як спосіб підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів	95
3.3. Мотивація трудової діяльності як фактор підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів ..	101
3.4. Підвищення ефективності функціонування трудових ресурсів в процесі розвитку виробничої демократії	129
3.5. Екологічні фактори оптимального розміщення та реалізації потенціалу трудових ресурсів України	135
ВИСНОВКИ.....	145
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	150

ВСТУП

Необхідною умовою формування стійкого економічного зростання в Україні є вирішення проблеми ефективного використання найважливішої складової національного багатства – трудових ресурсів. У сучасних умовах зростає роль чинника розміщення трудових ресурсів в соціально-економічному розвитку як економіки країни в цілому, так і окремих регіонів. Необхідність модернізації економіки заглиблює взаємозв'язок між розміщенням трудових ресурсів і соціальними процесами розвитку країни, особливо її соціальної інфраструктури. Високий кваліфікаційний і освітній рівень трудових ресурсів, ступінь їх адекватності сучасним організаційним та інноваційним вимогам – найважливіші передумови підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, і як наслідок – значний фактор оздоровлення національної економіки. Як показує світовий досвід, економічні цілі можуть досягатися не тільки шляхом нарощування капіталовкладень у технологію виробництва. Набагато швидше вони досягаються за рахунок розробки принципово нових підходів до використання людського капіталу країни, що перш за все сприяє високопродуктивній та якісній праці. Тому в умовах пошуку шляхів виходу з фінансово-економічної кризи вкладення в людські ресурси стають одним з найважливіших довгострокових факторів розвитку. Розуміння цих процесів ми знаходимо у роботах величезної кількості дослідників, серед яких У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Енгельс, Ж.-Б. Сей, Дж. Мак-Куллох, Д. Маклеод, Ф. Ліст, Л. Вальрас, Дж. С. Міль, І. Фішер, Дж. М. Кларк, А. Маршал, Дж. Уолш, Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Л. Туроу, У. Боуен, М. Фішер, Дж. Вейз, Б. Чизвик, М. Блауг, Э. Денісон, С. Боулс, Дж. Кендрик, Е. Лібанова, М. Критський, Р. Капелюшников, С. Дятлов, А. Добринін, К. Циренова. Вивченню даної проблематики присвятили свої праці українські вчені: Д. Богиня, Т. Заяць, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, В. Куценко, Г. Євтушенко, О. Головінов, В. Антонюк, В. Близнюк, О. Грішнова, О. Онищенко, Л. Тертична, В. Поплавський, Ж. Поплавська, Л. Семів, О. Стефанишин, О. Соколова, Л. Михайлова та багато інших.

Питання управління регіональними системами розселення розглядаються в наукових працях багатьох вітчизняних учених і практиків, таких як: В. Джаман, А. Доценко, Т. Заяць, Т. Кравцова, В. Танцюра, П. Муравка, Ю. Пітюренко, Д. Стеченко, В. Нагорна, В. Онікієнко, М. Шаленко. Проблематика ефективного відтворення й функціонування трудових ресурсів регіонів України перебуває в центрі уваги таких українських економістів, як Г. Осовська, О. Крушельницька, А. Заглинський, І. Луцький, В. Стешенко, А. Жук, В. Петюх, А. Хомра, С. Пирожков та ін.

Дослідженню економічного простору й регіональної просторової асиметрії присвячені наукові праці А. Пределя, Т. Паландера, С. Деніссона, Е. Гувера, О. Гранберга, В. Радаєва, П. Кругмана, Г. Шибусави, І. Кучина, П. Бубенка, В. Чекмарьова, Є. Іванова, І. Сироежкіна, С. Парінова, О. Логвиненко.

Незважаючи на тривалість і багатоаспектний характер теоретико-методологічних досліджень проблеми досягнення збалансованого стану регіональних ринків праці, до цього часу не розроблений комплексний механізм подолання просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів України. В економічній літературі ще не визначено і єдиного підходу до формування ефективної мотиваційної системи на підприємствах. Механізм мотивації праці залишається застарілим та неефективним, не відповідає потребам сьогодення, стратегічним завданням розвитку економіки регіонів. Фактори мотивації трудової діяльності працівників як правило, розглядаються не комплексно і мають зовнішній характер по відношенню до працюючого, не повністю розкривають сутнісний, соціально-психологічний та інституціональний зміст мотивації. Тому автори ставлять собі за мету провести систематизоване дослідження просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів у розрізі регіонів України, розробити комплексний механізму її подолання, виявити шляхи підвищення ефективності функціонування трудових ресурсів регіонів України. Відповідно до поставленої мети визначено такі завдання дослідження: дослідити сутність категорії «просторова асиметрія розміщення трудових ресурсів», її структуру й основні елементи; дослідити основні фактори, що впливають на процеси формування й відтворення просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів України; визначити особливості й тенденції регіональних аспектів природного відтворення трудових ресурсів України; на підставі розрахунку й аналізу індексу розвитку людського потенціалу дослідити рівень розвитку людського капіталу в регіонах України; визначити взаємозв'язок просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України з регіональними особливостями економічної поведінки домашніх господарств; виявити регіональні особливості трудової міграції населення України; провести аналіз зайнятості українського населення в особистому підсобному господарстві й визначити вплив цієї стратегії виживання на ефективність функціонування трудових ресурсів регіонів України; розробити шляхи подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України; показати роль мотивації в підвищенні ефективності функціонування трудових ресурсів.

Автори приносять глибоку вдячність рецензентам роботи, а також всім тим, хто висловив свої побажання та зауваження в процесі підготовки монографії до друку.

РОЗДІЛ 1

ПРОСТОРОВА АСИМЕТРІЯ РОЗМІЩЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

1.1. Економічний простір і просторова асиметрія: регіональний вимір

Простір як філософська категорія дотепер не має однозначного тлумачення серед дослідників, але в понятійному апараті сформувалося загально-визнане визначення цієї категорії з яскраво вираженим філософсько-фізичним аспектом, наведене у «Фізичному енциклопедичному словнику»: «Простір – це сукупність відносин, що виражають координацію матеріальних об'єктів, їхнє розміщення один щодо одного й відносну величину (відстань і орієнтацію). Простір виражає порядок розміщення одночасно існуючих об'єктів, їхню довжину» [1, с. 23]. Поняття простору уявляється як невід'ємна властивість і форма існування матерії, що характеризується трьома вимірами (довгота, висота, ширина), динамічністю, довжиною, структурністю, симетрією, асиметрією, формами розміщення, масштабами, розподілом, дискретністю, компактністю, однорідністю й т. д. [2, с. 85].

Виділяють різні види просторів: економічний, соціальний, інноваційний, політичний, фінансовий, екологічний, географічний. Кожен із них виокремлюється для аналізу процесів відповідно до мети, об'єкта та предмета дослідження, які ставить перед собою той чи інший автор. Такий підхід до дослідження різних явищ цілком виправданий і має право на існування. Однак ми схильні дотримуватися тієї точки зору, що економічний простір виконує функцію первинного, системостворювального, що поглинає в собі всі інші простори. Вивчення й аналіз різних точок зору на економічний простір дозволяє говорити про наявність сьогодні трьох підходів до його дослідження: територіального, ресурсного й інформаційного.

Територіальний підхід до дослідження економічного простору виходить із того, що географічне середовище в значній мірі визначає розвиток як соціальних, так і економічних процесів, і це обумовлено відносно низьким рівнем витрат, які несуть суб'єкти господарювання при встановленні взаємозв'язків на обмеженій території. Саме ці зв'язки в остаточному підсумку й формують економічний простір у деяких територіальних межах. Таким чином, відповідно до територіального підходу між простором і територією практично ставиться знак рівності. З позицій територіального підходу, економічний простір – це насичена територія, що вміщає безліч об'єктів і зв'язків між ними: населені пункти, промислові підприємства, господарчо освоєні й рекреаційні площі, транспортні й інженерні мережі й т. д..

Ресурсний підхід до дослідження економічного простору у своїй суті містить настанову на перерозподіл ресурсів, до яких має доступ суб'єкт господарювання. Такий підхід до визначення економічного простору зустрічається у В. В. Радаєва, що вважає економічним простором сукупність «економічних дій», під якими він розуміє «певний зв'язок між цілями й засобами», а також

припускає особливий характер самої дії [4, с. 20]. При цьому під елементами економічної дії розуміється обмеженість ресурсів, можливість їхнього вживання й низка інших елементів. Розгорнуте визначення економічного простору, що найбільш повно відображає сутність ресурсного підходу, зустрічається у В. Чекмарьова. Під економічним простором він розуміє «простір, утворений: а) фізичними і юридичними особами (суб'єктами), які для реалізації своїх економічних потреб і економічних інтересів, що виражають ці потреби, вступають в економічні відносини; б) фізичними й нефізичними об'єктами, що є джерелами економічних інтересів і економічних відносин» [4, с. 27]. Джерелами ж економічних ресурсів, за В. Чекмарьовим, є економічні ресурси.

Еволюція суспільства все більше обумовлює відносну незалежність установлюваних взаємозв'язків від фактора територіального розміщення суб'єктів господарювання, при цьому економічні ресурси в їхньому традиційному вигляді вже не є *prime-елементом* економічного процесу. Ключовою умовою розвитку стає ефективне використання людського капіталу, накопичених знань. Ця зміна характеризується переходом до іншої парадигми розвитку, що базується не на енергії, а на інформації. Це обумовлює розвиток *інформаційного підходу* до визначення економічного простору, суть якого полягає в трактуванні останнього через інформаційну складову економічного процесу.

Знання про економічний простір постійно поглиблюються й розвиваються, вони особливо важливі для практичної діяльності. Розширення меж використання поняття простору в господарській діяльності обумовлено набуттям ним практичного змісту у вираженні спільного економічного простору. Що стосується економічного простору країни, то з огляду на його характерні ознаки й змістовні характеристики можна констатувати, що це «обмежені в територіальному вимірі наявні виробничі, трудові, фінансові, інформаційні потоки, коридори їхнього просування й центри управління цим процесом» [5, с. 85].

До економічного простору країни входять різні за масштабами, функціональним призначенням регіональні господарські системи, територіальна організація яких втягує простір у процес життєдіяльності суспільства, формуючи своєрідні регіональні простори й обумовлюючи особливості й специфіку просторового розвитку, загальну організацію й координацію економічної діяльності на певній території [5, с. 86]. Таким чином, регіональні господарські системи є частиною економічного простору в межах території регіону, регіон із просторової точки зору завжди є частиною території, що за масштабами перевищує регіон, а його економіка – це ланка господарського комплексу країни, що розміщена на певній частині її території.

Аналіз економічної літератури, присвячений проблематиці регіонального економічного простору, дозволив зробити висновок про відсутність його однозначного трактування. Так, С. Воронков, дотримуючись просторового підходу до визначення терміна «регіон», пропонує розуміти під останнім «одночасно певну територіально-просторову форму організації виробництва й суб'єкта, що має необхідні владні повноваження для перегруповування ресурсів і є суб'єктом соціально-економічних процесів, що має певну соціокультурну інфраструктуру, яка скріплює цілісність середовища перебування

людини на цій території й дає стійкість до змін» [6]. Підкреслюється значущість саме просторового фактора регіонального розвитку й у визначенні В. Більчака й В. Захарова. На їхню думку, регіон – це «соціально-економічна просторова цілісність, що характеризується структурою виробництва всіх форм власності, концентрацією населення, робочих місць, духовного життя людини з розрахунку на одиницю простору й часу, що має місцеві органи управління своєю територією» [7, с. 13]. Таким чином, регіони виступають як складові частини просторової економічної системи, де панують сили концентрації, завдяки якій регіони можуть залучити значну частку вітчизняного й закордонного ринку. Під регіоном, як складовою спільного економічного простору країни, необхідно розуміти цілісність природного середовища, населення й господарства, економіка якого базується на урахуванні найбільш ефективної дії місцевих факторів виробництва: ресурсів, робочої сили, економічних зв'язків.

Докорінна трансформація економіки України, викликана перетворенням форм власності, спричинила економічний занепад у всіх регіонах країни. Однак у процесі формування й удосконалення ринкових відносин одні регіони виявилися здатними застосувати весь комплекс своїх соціально-економічних благ, інші ж мали недостатню базу для попередження кризи й наступного швидкого її подолання. Усе це спровокувало зростання асиметрії регіонального розвитку. Єдності концептуального вираження поняття «асиметрія» в різних галузях наукового знання немає. У багатьох випадках спроба дати визначення цьому терміну зводиться до простого перерахування супутніх асиметрії явищ: нерівномірність, розходження, диференціація, поляризація, диспропорція. Формально асиметрію можна охарактеризувати як відхилення (відмінність) від властивостей і параметрів об'єкта (об'єктів) від якогось стандарту, норми, нормального або типового для певного типу систем стану властивостей і параметрів. «Стандарт» або «норма» є в цьому випадку наче шкала вимірювання асиметрії. При цьому пропонується брати їх середньостатистичні або науково обґрунтовані й законодавчо оформлені значення. Уся сукупність подібних відхилень і буде характеризувати економічну асиметрію в регіональному аспекті. Таким чином, під регіональною просторовою асиметрією надалі ми будемо розуміти стійкі в часі й просторі розриви в рівні економічного розвитку регіонів.

Необхідно відзначити, що асиметрія соціально-економічного розвитку регіонів як така – явище звичайне й розповсюджене. Ми розділяємо точку зору російських економістів А. С. Гребьонкіна й Д. Ф. Скрипнюка, яка полягає в тому, що природна асиметрія соціально-економічного розвитку регіонів навіть корисна, оскільки «саме вона вносить динамізм у економічне й соціально виправдане розміщення місць застосування праці, у структуру поселень, різну норму прибутку» [8, с. 182]. У той же час вони справедливо відзначають, що «негативні наслідки регіональної просторової асиметрії в багато разів перевищують позитивні моменти: різна наділеність регіонів соціально-економічними, природно-кліматичними й іншими ресурсами здатна сформувати довгострокові джерела економічної відсталості й стати загрозою цілісності

країни. Тому регулювання асиметрії соціально-економічного розвитку регіонів є обов'язковим [8, с. 183].

Дослідження просторової асиметрії соціально-економічного розвитку регіонів ґрунтується на визначенні основних факторів, що визначально впливають на ситуацію в регіонах. Одні автори (А. Леш, Д. Сміт, А. Предель і Т. Паландер) пояснюють асиметрію нерівномірним розміщенням підприємств через близькість до ринків сировини, збуту й мінімізації оподатковування. Інші (Дж. Бортс, Х. Зиберт, Г. Мюрдаль і Дж. Кейнс) – указують як основну причину виникнення асиметрії соціально-економічного розвитку диспропорційний розподіл серед регіонів таких факторів виробництва, як праця, земля й технології. Важливість підходів цих учених до пояснення причин асиметрії полягає в усвідомленні ними необхідності державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів. Підводячи підсумки, можна відзначити цілу систему факторів, що викликають нерівномірність соціального й економічного розвитку регіональних просторів: географічне положення, природно-кліматичні умови, ресурсний потенціал, демографічний потенціал, структура й рівень спеціалізації господарства, фінансова забезпеченість, рівень соціально-економічного розвитку регіону, рівень капіталізації в регіоні.

В економічній літературі в достатній мірі висвітлено різні підходи до дослідження регіонального простору й регіональної просторової асиметрії. У той же час необхідно відзначити недостатній ступінь розробленості проблеми регіональної асиметрії розміщення й функціонування найважливішої складової національного багатства – трудових ресурсів. Вирішення цієї проблеми утруднено через відсутність однозначного трактування самого терміна «просторова асиметрія розміщення трудових ресурсів регіонів», необхідність конкретизації її факторів, причин формування й показників, оптимізація яких і буде означати її згладжування. Для України вирішення проблеми просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів має особливе значення, що пов'язано з природно-історичними умовами формування її національної економіки.

1.2. Еволюція процесу розселення населення та її взаємозв'язок із формуванням просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів

Стратегічною метою формування трудових ресурсів і вдосконалення пропорцій зайнятості на національному й регіональному ринках праці є досягнення їхньої збалансованості й оптимального режиму функціонування. Досягнення такого стану неможливе без подолання просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів у регіонах України.

В сучасних умовах вивчення проблем просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів набуває особливої актуальності, оскільки роль фактора розміщення трудових ресурсів в інтенсифікації народного господарства й територіальної організації суспільства постійно зростає. Науково-технічний прогрес підсилює вплив розселення на виробництво, ускладнює взаємозв'язок між ними.

Заглиблюється також взаємозв'язок між розміщенням трудових ресурсів і соціальних процесів розвитку країни, особливо її соціальної інфраструктури.

Формування просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів безпосередньо пов'язане з процесом розселення населення. Розселення населення є невід'ємною складовою територіальної організації продуктивних сил, оскільки його стан характеризується сукупністю взаємопов'язаних і взаємозалежних поселень, які розглядаються як форми територіальної організації виробництва й розселення.

На думку Э. Б. Алаєва, «територіальна організація суспільства є поєднанням функціонуючих територіальних структур (розселення населення, виробництва, природокористування), об'єднаних структурами управління з метою здійснення відтворення життя суспільства» [9, с. 33]. У свою чергу, Б. С. Хорєв відзначає, що територіальна організація суспільства – найбільш широке поняття у галузі регіональних, соціальних, економічних і інших досліджень, тому що в нього входять і розміщення виробництва, і розміщення соціальної інфраструктури, і розселення людей, і взаємозв'язки в територіальній соціально-економічній системі суспільства, і процеси просторового відтворення, і проблеми управління ними [10, с. 3].

Серед досліджень вітчизняних учених, у яких територіальна організація й територіальна структура господарства розглядаються в тісному взаємозв'язку з просторовим розміщенням населення, особливу увагу необхідно приділити працям Ю. І. Пітюренко [11]. На його думку, розміщення виробництва й розселення населення необхідно розглядати як діалектично взаємозалежні процеси. Основою для такого підходу автор вважає системостворювальне значення продуктивних факторів у системі розселення. При цьому він справедливо відзначає, що структура розселення населення, що значною мірою формується під впливом виробництва, згодом сама значно впливає на розміщення виробництва, його територіальну організацію, і в остаточному підсумку – на територіальну структуру [11].

Таким чином, систему розселення населення варто розглядати як інтегральну частину територіальної структури господарства. При цьому стає очевидним той факт, що в чистому вигляді виділити розселення зі складових частин територіальної структури господарської діяльності неможливо через взаємопроникнення розселення й територіальної організації виробництва. Розселення, що виникло на певній функціональній базі, згодом стає важливим фактором територіальної організації виробництва.

Основні стадії еволюції процесу розселення наведені в таблиці 1.1. Домінуючу роль при *первинному розселенні* грали природно-ресурсні умови, при цьому особливе значення мали тільки ті з них, які лежать на поверхні: кліматичні, наявність питної води, готових продуктів харчування, можливості пристосування житла. На етапі *доіндустріального розселення* відбувається перехід людини до наступної стадії свого розвитку – виробництва продуктів харчування (розвиток землеробства й скотарства), це розселення у першу чергу було залежним від земельних ресурсів. На цьому етапі розвитку продуктивних сил географія розселення істотно змінилася: населення зосереджується на

більшій території, просуваючись углиб материка, піднімаючись на верхні тераси річкових долин.

Таблиця 1.1

Характеристика основних стадій розселення населення

Стадії розселення	Основні характеристики
Первинне	розселення первісних людей, при якому основну роль грають природно-ресурсні умови, що дозволяють задовольняти первинні потреби
Доіндустріальне	розселення, що залежить від наявності земельних ресурсів, викликане розвитком землеробства й скотарства
Індустріальне	розселення населення на території з багатим ресурсним потенціалом, викликане розвитком промислового виробництва
Постіндустріальне	розселення, що характеризується помітним зменшенням впливу розміщення виробництва на розвиток і територіальну організацію розселення
Соціально гарантоване	розселення, що має виражену соціальну спрямованість, при якому люди поселяються не в місцях розміщення виробництва, а там, де вони зможуть задовольняти свої соціальні потреби

Індустріальне розселення, як якісно новий - етап у розвитку людства, пов'язане з розвитком промислового виробництва і супроводжувалось розселенням населення на території з багатим ресурсним потенціалом. Зростає роль мінеральних ресурсів, а наявність високорозвинених продуктивних сил дозволяє заселяти нові території в необжитих раніше й важкодоступних районах. *Постіндустріальне розселення* характеризується помітним зменшенням впливу розміщення виробництва, зокрема індустріальних галузей промисловості, на розвиток і територіальну організацію розселення. Умови ринкової економіки істотно змінюють характер взаємозв'язку між розселенням і виробництвом. Розселення розвивається в умовах деконцентрації виробництва, переходу економіки на ринкові принципи, деурбанізації й депопуляції. Ця стадія розселення в Україні почалася в 90-х роках XX сторіччя й триває дотепер. *Соціально гарантоване розселення* має виражену соціальну спрямованість і припускає посилення соціальних орієнтирів у напрямі досягнення європейських стандартів життєвого рівня населення. На цій стадії розвитку розселення люди будуть поселятися не в місцях розміщення виробництва, а там, де вони зможуть задовольняти свої соціальні потреби. Досягнення цієї стадії розселення є перспективним напрямом у процесі раціонального розміщення трудових ресурсів по території України.

Таким чином, розглядаючи розміщення населення в безпосередньому взаємозв'язку з процесами розселення, під *просторовою асиметрією розміщення трудових ресурсів регіонів України* необхідно розуміти сформовану в

результаті існуючих розходжень у регіональній структурі й взаємодії елементів природного, соціального й міграційного відтворення населення концентрацію значної кількості трудових ресурсів на території одних регіонів країни й одночасно низький ступінь їхньої концентрації в інших регіонах. При цьому основними причинами формування регіональної асиметрії розміщення трудових ресурсів є специфічні характеристики територіальної організації населення регіонів країни, які виникають унаслідок еволюції процесу розселення.

Формування просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів обумовлено, по-перше, істотними відмінностями в територіях, на яких розміщується й розвивається виробництво, і, по-друге – специфікою функціонування самих виробництв, що відносяться до різних галузей. Фактори просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів як однієї зі складових продуктивних сил, можна поділити на дві групи: умови розміщення продуктивних сил на конкретній території та фактори розміщення продуктивних сил, обумовлені техніко-економічними особливостями, своєрідністю технічної організації підприємств і галузей виробництва (рис. 1.1).

Першу групу створюють умови розміщення продуктивних сил на конкретній території. Виділяють 4 класи умов розміщення:

1) природно-ресурсні фактори: мінерально-сировинні, паливно-енергетичні, водні, лісові, територіально-біологічні, земельні, кліматичні й інші ресурси;

2) економічні фактори: економіко-географічне положення, енергетичні й будівельні бази, основні виробничі й невикористані фонди, виробнича інфраструктура, в тому числі транспортна мережа, регіональні потреби, капітальні вкладення, регіональна економічна політика й т.д.;

3) соціальні фактори: регіональна демографічна політика, зайнятість населення в суспільному виробництві, забезпеченість населення об'єктами соціальної інфраструктури;

4) екологічні фактори: забруднення й охорона водойм, атмосфери, загальна екологічна ситуація в регіоні.

Вплив цих факторів на розміщення трудових ресурсів згодом може змінюватися під впливом науково-технічного прогресу й умов соціально-економічного розвитку. Одним із найбільш важливих і постійно діючих факторів розміщення трудових ресурсів по території країни є природне середовище, що є необхідною умовою існування й розвитку суспільства. Природні ресурси впливають на процес розселення через господарську діяльність. Їхній запаси, доступність, можливість і доцільність освоєння є основою продуктивної й непродуктивної діяльності. Природні умови й ресурси мають значні територіальні відмінності, які визначають особливості розміщення населення в регіонах країни.

Просторова диференціація продуктивності кожного виду природних ресурсів і їхньої сукупності формує відповідні відмінності природно-ресурсної складової ємності розселення території. Наприклад, басейнова форма розміщення корисних копалин сприяє розвитку міст і селищ міського типу. Так, у трьох областях України – Донецькій, Дніпропетровській і Луганській, які

займають 14,1 % її площі, – перебувають 81,1 % мінеральних ресурсів країни [12, с. 257–259]. Інтенсивне освоєння природних ресурсів у цих регіонах України визначило високу щільність населення й високий рівень урбанізації. У цих областях сконцентрована четверта частина загальної кількості міст і третя частина селищ міського типу країни. Значна перевага земельних ресурсів у сумарному природно-ресурсному потенціалі регіону навпроти спричиняє високу частку сільського населення, низьку щільність міських населених пунктів. Як приклад можна навести Подільські області України, у яких земельні ресурси займають більше 70 % (від 72,6 % у Хмельницькій до 79,1% у Вінницькій) сумарного природно-ресурсного потенціалу [12, с. 290–292]. У цих областях у 2012 р. частка міського населення становила: 52,7 % – у Хмельницькій, 47,7 % – у Вінницькій і 42,9 % – у Тернопільській.



Рис. 1.1 - Фактори формування просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів

Друга група факторів просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів охоплює безпосередньо фактори розміщення продуктивних сил, обумовлені техніко-економічними особливостями, своєрідністю технічної організації підприємств і галузей виробництва. До факторів розміщення відносять електро-, тепло-, водо-, трудомісткість продукції, транспортабельність сировини й т.д.. Так, наприклад, для регіонів із високою концентрацією трудових ресурсів характерне розміщення на їхній території багатьох галузей машинобудування, більшості галузей легкої промисловості й т.п.. Техніко-економічні фактори змінюються в часі залежно від процесу в технології виробництва, зростання або скорочення масштабів суспільного виробництва й т. д. При цьому необхідно відзначити, що друга

група факторів відрізняється від першої більш високим ступенем просторової еластичності й рухомості.

Специфіка виробничих відносин багато в чому визначає якісні характеристики трудових ресурсів. Ця специфіка відображається у формуванні певного соціального типу працівника. Територіальні відмінності в соціальному складі трудових ресурсів зводяться в основному до співвідношення кількості робітників, службовців і селян в окремих регіонах країни. Це співвідношення визначається господарською спеціалізацією окремих територій. Існуючі форми територіальної організації трудових ресурсів забезпечуються функціонуванням трудового потенціалу з властивими йому якісними й кількісними характеристиками. Характер продуктивних процесів визначає рівень зайнятості та її структуру за галузями, за статтю й віком, впливає на всі аспекти відтворення трудових ресурсів.

Основні показники просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України можна поділити на дві групи:

I. Показники просторової асиметрії, що характеризують процеси природного відтворення населення:

- 1) щільність населення в регіонах України;
- 2) частка міського й сільського населення в регіоні;
- 3) коефіцієнти народжуваності, смертності й природного приросту населення в регіонах;
- 4) середній розмір, структура домогосподарств регіонів.

II. Показники просторової асиметрії, що характеризують ефективність функціонування трудових ресурсів регіонів:

- 1) частка економічно активного населення в населенні регіону;
- 2) регіональні рівні зайнятості й безробіття;
- 3) рівень розвитку людського капіталу трудових ресурсів регіонів України;
- 4) розміщуваний дохід у розрахунку на одну особу в регіональному розрізі.

Розходження в перерахованих вище показниках у розрізі регіонів України приводять до двох основних проявів просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів:

- до особливостей економічної поведінки домогосподарств у регіонах України;
- до розходжень у масштабах і напрямках міграційних потоків трудових ресурсів регіонів України.

Дослідження факторів формування, показників і форм прояву просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів у розрізі регіонів України дозволить визначити її ступінь і виявити основні причини її згладжування.

1.3. Регіональні аспекти розміщення, природного відтворення й руху трудових ресурсів України

Народонаселення є основою розвитку суспільства. Його роль як основи суспільства полягає в тому, що воно є виробником і споживачем матеріальних

благ і тим самим визначає його розвиток. Населення – це сукупність людей, що історично склалася й безперервно відновлюється в процесі життя. Взаємодія людей за допомогою засобів виробництва, з одного боку, і предметів праці – з іншого, забезпечує матеріальне виробництво. Населення проживає в певному географічному середовищі й здійснює виробництво матеріальних благ відповідно до наявних природних ресурсів.

Вплив на економіку населення здійснює через свою активну частину – загальну кількість зайнятого в суспільному виробництві населення, його статевовікову, освітню, професійно-кваліфікаційну структуру й територіальну організацію. До активної частини населення відносять людей у віці від 15 до 70 років, які й формують трудові ресурси. Поняття «економічно активне населення» було введено до термінології міжнародної статистики праці в 1966 році відповідно до рекомендації 14-ої сесії Статистичної комісії при ЕКОСОП ООН. Відповідно до даної рекомендації під економічно активним населенням мається на увазі сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних цінностей і наданні послуг. Термін «трудові ресурси» вперше ввів у економічну літературу відомий економіст С. Г. Струмилін у 1922 році. Під трудовими ресурсами він розумів робочу силу даної країни або народу у віці 16–49 років [13, с. 25–34].

На думку Л. Г. Прусової, під трудовими ресурсами варто розуміти частину населення країни, що має здібності й можливості брати участь у процесі праці у відповідності до своїх вікових, фізичних даних, знань і практичного досвіду, професійної підготовки [14, с. 435]. А. А. Заглинський трудові ресурси трактує як соціально-економічну категорію, у якій продуктивні сили й процеси виробництва взаємопроникні й взаємозумовлені. На його думку, трудові ресурси – це сукупність функціонуючої й потенційної робочої сили й тих відносин, які виникають у процесі її відтворення (формування, розподілу й використання) [15, с. 22].

Під трудовими ресурсами необхідно розуміти частину населення, що досягла працездатного віку й за фізичним розвитком, отриманою освітою, професійно-кваліфікаційним рівнем здатна працювати в народному господарстві, виконувати суспільнокорисну роботу. Трудові ресурси необхідно розглядати в якісному й кількісному аспектах, тобто як економічну категорію й механічну (демографічну) сукупність індивідумів. У кількісному аспекті трудові ресурси аналізуються як планово-обліковий показник, що характеризує їхню величину й структуру. Для визначення кількості трудових ресурсів визначають верхню й нижню межі працездатного віку. У більшості країн світу нижня межа трудових ресурсів практично не відрізняється. Мінімальний вік прийому на роботу в різних країнах коливається від 14 років (Португалія, Ірландія) до 16 років (США, Франція, Китай, Бельгія). В Україні нижня межа працездатного віку змінювалася неодноразово. Так, в 1929–1933 роках вона була встановлена для віку 14 років, у 1937 – підвищена до 15 років, у 1941–1945 роках була знову знижена до 14 років, а в післявоєнний період і до цього часу вона становить 16 років.

Разом із тим верхня вікова межа працездатного населення має істотні відмінності: якщо в країнах Африки вона перебуває на рівні 50 років, то в

економічно розвинених країнах, для яких характерною є більша тривалість життя, ця межа зростає до 65, а іноді – й до 67 (Данія, Швеція) і навіть до 70 років (Норвегія). Після прийняття нового пенсійного закону у нашій країні верхня межа працездатного віку становить 60 років і для чоловіків і для жінок. Тому на практиці для економічного оцінювання окремих країн більш доцільно визначати не частину працездатного населення в загальній масі трудових ресурсів, а кількість непрацездатного населення, що припадає на 1000 працездатного.

Трудові ресурси в якості демоекономічного фактора впливають на розміщення й розвиток продуктивних сил. Цей фактор включає загальну кількість населення, його структуру, режим відтворення й територіальні особливості його розміщення; кількість трудових ресурсів, їхній територіально-галузевий розподіл і якісні характеристики; кількість робочої сили, основні форми їхньої зайнятості, рівень зареєстрованого й прихованого безробіття; мобільність робочої сили й форми її економічного впливу.

Особливості розміщення продуктивних сил спричиняють нерівномірність розміщення населення. Кількість і щільність населення регіонів України в період із 2001 по 2012 р. показано на рис. 1.2.



Рис. 1.2 - Щільність населення регіонів України у 2012 р.

Найбільш заселеними регіонами України (із щільністю населення більше ніж 100 осіб/км²) є Донецька, Дніпропетровська, Львівська й Чернівецька області. У свою чергу, найменша щільність населення (менше ніж 50 осіб/км²) характерна для Чернігівської, Херсонської, Кіровоградської, Сумської, Миколаївської й Житомирської областей. Поряд з нерівномірністю розміщення відбувається щорічне скорочення кількості як всього населення України, так і населення працездатного віку.

Цей факт свідчить про те, що протягом останніх років значно ускладнилася демографічна ситуація, що стало серйозною перешкодою на шляху соціально-економічного розвитку України. Найбільш високі темпи зниження кількості населення відзначені на території Чернігівської (на 12,1 %), Кіровоградської (на 11,3 %), Сумської (на 11,0 %), Луганської (на 10,8 %) і Полтавської (на 9,2 %) областей. Тільки в Закарпатській, Рівненській областях, а також у м. Севастополі кількість розглянутого населення практично не змінилася. Збільшення кількості населення за аналізований період спостерігалася тільки в м. Києві.

Відбуваються певні зміни і в співвідношенні міського і сільського населення по різних регіонах України (рис. 1.3.).

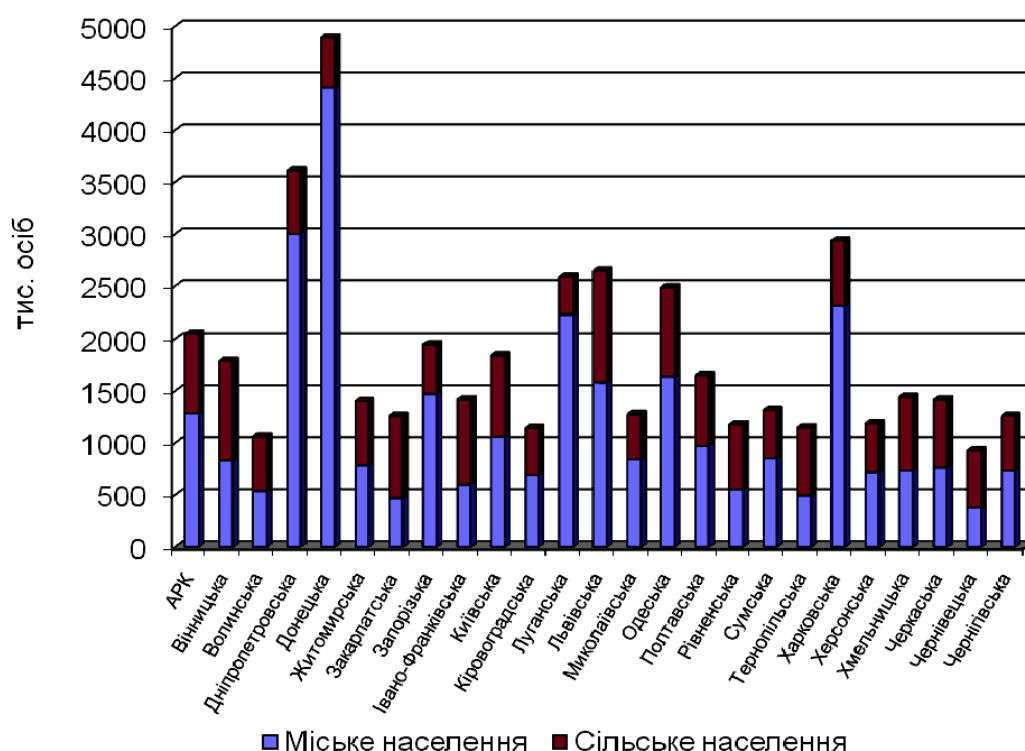


Рис. 1.3 - Кількість населення, що проживало в міській і сільській місцевостях у регіонах України у 2001 р.

Так, у 2001 році в Україні в міській місцевості проживало 67,3 % населення. Найбільш висока частка міського населення в населенні регіону була властива для Донецької (90,1 %), Луганської (83,5 %), Кіровоградської (86,2 %) і Харківської (78,6 %) областей. У свою чергу, у 6 областях України: Вінницькій, Закарпатській, Івано-Франківській, Полтавській, Тернопільській і Чернівецькій – частка міського населення становить менше ніж 50 % від населення області. Майже через 10 років, як видно з рис. 1.4, у 2012 р. в порівнянні з 2001 р. спостерігається зменшення загальної кількості населення міст на 4,4 %, сільського населення – на 9,6 %.

На території окремих регіонів зазначені процеси відбуваються нерівномірно. Особливо інтенсивне скорочення кількості сільського населення відзначено в Чернігівській (на 20,7 %), Сумській (на 16,8 %), Київській (на 14,6 %) і Кіровоградській (на 14,3 %) областях.

Кількість населення значною мірою зменшується в результаті міграції, головним чином до міст, що негативно впливає на статевовікову структуру сільського населення, на стан трудового потенціалу села.

На рис. 1.5 відображені частки міського населення в населенні регіонів України у 2001 і 2010 роках.

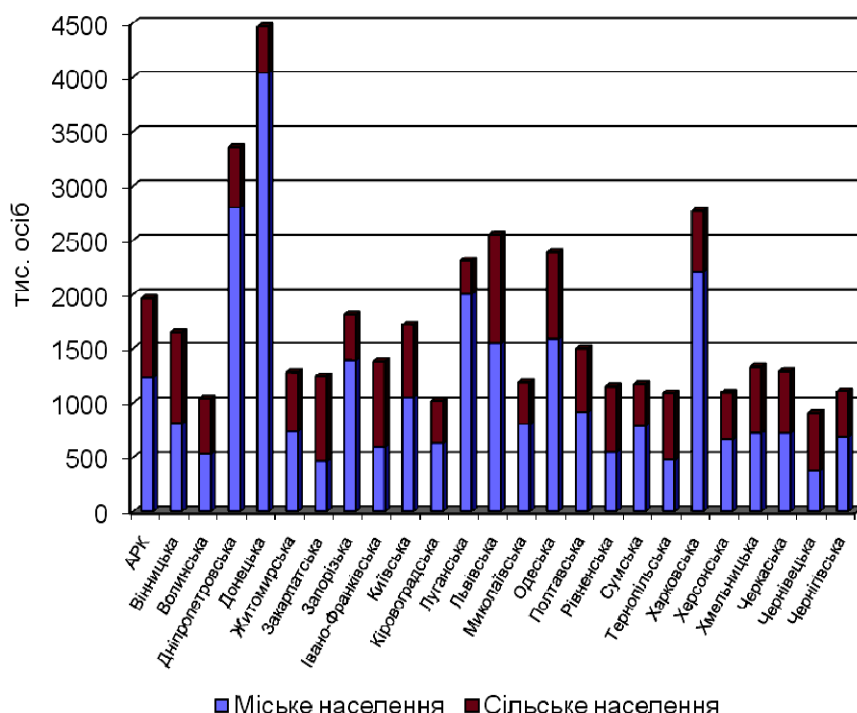


Рис. 1.4 - Кількість населення, що проживало в міській і сільській місцевостях у регіонах України в 2012 р.

Дані, відображені на рис. 1.5, свідчать про те, що співвідношення між міським і сільським населенням у розрізі регіонів України за аналізований період практично не змінювалося. Спостерігається лише незначне збільшення частки міського населення в більшості регіонів України. Найбільше збільшення частки міського населення в населенні регіону за аналізований період було відзначено в Чернігівській (на 4,2 %), Київській (на 3,6 %) і Хмельницькій (на 3,3 %) областях. Зниження частки міського населення спостерігалось тільки в Закарпатській області.

Тенденції зміни стану трудових ресурсів на території регіонів України за період із 2001 по 2012 роки можна проаналізувати на основі таблиці 1.2. В цілому в Україні питома вага економічно активного населення працездатного віку в населенні країни у 2012 році склала лише 44 %. Але для цього показника характерні значні регіональні відмінності.

Найбільш низька частка економічно активного населення працездатного віку у 2012 році була відзначена в регіонах, у яких переважає аграрна сфера зайнятості. До них належать Вінницька, Івано-Франківська, Тернопільська і Чернівецька області, у яких частка економічно активного населення працездатного віку не перевищувала 42 %. Найнижчим цей показник був у Івано-Франківській області – 38,8 %.

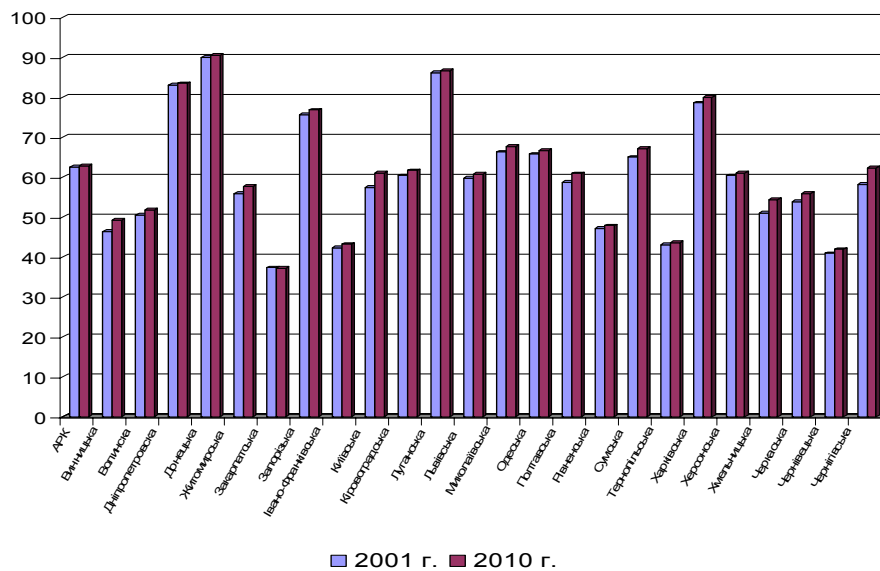


Рис. 1.5 - Частка міського населення в населенні регіонів України у 2010 р.

Таблиця 1.2

**Кількість економічно активного населення працездатного віку
в регіонах України***

Області України	Кількість економічно активного населення працездатного віку, тис. осіб		Економічно активне населення працездатного віку у % до населення регіону		Темп зростання (2009 р. до 2012 р.)
	2001 р.	2012 р.	2001 р.	2012 р.	
Автономна республіка Крим	899,6	894,9	43,9	45,5	-0,52
Вінницька	764,7	697	42,7	42,0	-8,85
Волинська	465,8	436,3	43,8	42,1	-6,33
Дніпропетровська	1618,2	1566,0	44,8	43,4	-3,23
Донецька	2159,1	2037,6	44,1	45,3	-5,63
Житомирська	563,8	556,2	40,1	43,0	-1,35
Закарпатська	515,1	546,1	40,1	43,9	6,01
Запорізька	857,5	822,9	44,0		-4,04
Івано-Франківська	581,0	535,6	40,1	38,8	-7,81
Київська	786,6	755,2	42,7	43,7	-3,99
Кіровоградська	486,0	435,9	42,4	42,4	-10,31
Луганська	1056,8	1021,4	40,1	43,8	-3,35
Львівська	1132,6	1090,5	42,7	42,7	-3,72
Миколаївська	591,4	539,8	43,7	45,1	-3,42
Одеська	1046,5	1026,1	42,1	42,9	-1,94
Полтавська	683,0	662,1	41,3	43,8	-3,06
Рівненська	464,1	491,0	39,7	42,7	5,8
Сумська	558,3	501,8	42,4	42,4	-10,12
Тернопільська	459,0	433,6	38,3	39,7	-1,52
Харківська	1310,4	1260,4	44,6	45,3	-3,82
Херсонська	509,8	497,0	42,9	45,2	-2,5
Хмельницька	613,7	576,0	42,5	42,9	-6,14
Черкаська	587,2	579,0	41,4	44,4	-1,4
Чернівецька	354,7	356,5	38,2	39,4	0,51
Чернігівська	526,8	478,4	41,7	42,7	-9,18
м. Київ	1342,3	1348,7	51,3	48,8	0,48
м. Севастополь	116,2	175,6	30,3	46,2	51,12
У середньому по Україні	20 893,6	20 321,6	42,7	44,0	-2,74

*Складено й розраховано за [16].

Найбільш висока частка економічно активного населення працездатного віку характерна для високоурбанізованих і індустріально розвинених областей: Донецької, Дніпропетровської, Запорізької, Миколаївської, Сумської, Харківської, Херсонської. Високим цей показник був і в Автономній Республіці Крим, містах Києві й Севастополі.

У кожному регіоні кількість трудових ресурсів постійно змінюється. З одного боку, відбувається зростання кількості трудових ресурсів за рахунок вступу молоді в працездатний вік, залучення до роботи незайнятих людей, що проживають на цій території, а також людей, що переселилися з інших регіонів. З іншого боку, відбувається скорочення трудового потенціалу регіону за рахунок тієї частини населення, що стає непрацездатною, і людей, що йдуть на пенсію.

Поряд із зменшенням кількості економічно активного населення, в Україні відбувається скорочення і кількість зайнятого населення працездатного віку (див. табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Динаміка зміни кількості зайнятого населення
працездатного віку в регіонах України за період 2001–2012 рр. ***

Області України	Кількість зайнятого населення працездатного віку, тис. осіб		Зайняте населення працездатного віку у % до населення відповідної вікової групи		Темп зростання (2012 р. до 2001 р.)
	2001 р.	2012 р.	2001 р.	2012 р.	
Автономна республіка Крим	836,3	828,4	63,6	67,7	-0,95
Вінницька	683,1	614,4	69,3	63,1	-10,06
Волинська	417,0	391,8	68,4	62,3	-6,04
Дніпропетровська	1469,5	1437,8	68,4	68,8	-2,16
Донецька	1921,7	1832,0	66,1	66,1	-4,67
Житомирська	484,1	489,6	61,4	63,6	1,14
Закарпатська	448,3	524,7	49,4	56,9	17,04
Запорізька	760,6	749,9	65,2	66,5	-1,41
Івано-Франківська	503,6	483,8	61,6	57,0	-3,93
Київська	688,9	689,0	64,3	65,2	0,15
Кіровоградська	410,0	388,3	63,3	63,9	-5,29
Луганська	910,8	936,0	59,2	64,4	2,77
Львівська	977,7	990,0	51,1	62,8	1,26
Миколаївська	523,4	489,0	55,2	65,3	-1,26
Одеська	938,9	950,8	62,7	64,0	1,27
Полтавська	625,9	588,2	67,0	64,7	-6,02
Рівненська	416,9	424,1	61,2	60,4	1,73
Сумська	461,3	439,6	61,0	60,8	-4,7
Тернопільська	361,8	379,8	55,9	57,6	4,98
Харківська	1141,9	1154,9	64,0	66,0	1,14
Херсонська	439,8	445,9	62,0	65,5	1,39
Хмельницька	534,1	514,9	65,8	64,6	-3,6
Черкаська	516,7	511,0	64,9	66,0	-1,1
Чернівецька	288,9	317,6	53,8	57,3	9,93
Чернігівська	458,8	418,2	66,8	64,2	-8,85
м. Київ	1259,4	1252,9	61,9	69,4	-0,52
м. Севастополь	107,6	162,7	66,9	69,9	51,21
У цілому по Україні	18 605,5	18 365,0	64,1	64,7	-0,48

*Складено й розраховано за [16].

За аналізовані роки в Україні спостерігалася різнобічна динаміка зміни кількості зайнятого населення працездатного віку. В 11 регіонах України, а також у м. Севастополі кількість зайнятого населення працездатного віку збільшувалася, в Автономній Республіці Крим, м. Київ і в 13 регіонах – знижувалася. Найбільш високе зниження цього показника було відзначено у Вінницькій області.

Найменша питома вага зайнятого населення працездатного віку в загальній кількості населення відповідної вікової групи була відзначена в Закарпатській і Тернопільській областях – 56,9 % і 57,6 % відповідно. У свою чергу лідером за кількістю зайнятих у 2012 р. була Донецька область, у якій зайняті становили 68,8 % усього населення працездатного віку (1832 осіб).

У цілому аналіз статистичних матеріалів, наведених у таблиці 1.3, свідчить про те, що в Україні склалися *три групи регіонів* із різними за масштабами резервами трудових ресурсів. До складу таких резервів входять особи працездатного віку, незайняті в народному господарстві, зайняті в особистому підсобному господарстві й особи, зайняті навчанням. До складу *першої групи* регіонів входять Донецька, Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Полтавська, Сумська й Харківська області, у яких зазначені потенційні резерви трудових ресурсів становлять від 30,1 % від загальної кількості трудових ресурсів у Харківській області до 32,8 % – у Запорізькій. До *другої групи* належать Автономна Республіка Крим, Вінницька, Закарпатська, Житомирська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Херсонська, Черкаська, Чернігівська, Волинська, Одеська, Рівненська, Хмельницька області, у яких потенційні резерви трудових ресурсів становлять 33–40 % від загальної кількості наявних трудових ресурсів. *Третя група* регіонів складається з областей із найвищою частиною осіб працездатного віку, незайнятих у народному господарстві. До її складу входять Івано-Франківська, Львівська, Тернопільська й Чернівецька області. У цій групі регіонів особи працездатного віку, незайняті в народному господарстві, становлять від 35 % до 48 % від загальної кількості трудових ресурсів.

Таким чином, *різке зниження кількості працездатного населення* в більшості регіонів України свідчить про гостроту проблеми підвищення ступеня ефективності природного відтворення та використання трудових ресурсів України.

Сьогодні перед Україною постала серйозна проблема, а саме: депопуляція, яка може суттєво обмежити потенційне зростання економіки. І дані табл. 1.4. підтверджують, що найбільш негативний вплив на якість життя справляє складова ІЛР, яка характеризує можливість прожити довге й здорове життя. Саме ця проблема формує найбільший виклик для сучасного українського суспільства.

За показником очікуваної тривалості життя при народженні (68,5 року) у рейтингу 2011 р. Україна поступилась не лише всім країнам з високим рівнем людського розвитку, а й більшості країн, які посідають перші рейтингові місця в групі з середнім рівнем людського розвитку. Так, за цим показником Україна посіла лише 123 місце в світі, незважаючи на незначне зростання порівняно з даними 2009 року (68,2 року). Водночас дедалі більше країн світу перетинають

80-річну позначку в тривалості життя. Найвищі досягнення мають Японія (83,4 року), Гонконг (82,8 року), Швейцарія (82,3 року), Австралія та Італія (81,9 року), Ісландія (81,8 року), Ізраїль (81,6 року), Франція (81,5 року), Швеція та Іспанія (81,4) тощо. Очікувана тривалість життя є значно більшою, ніж в Україні, і у більшості країн постсоціалістичного табору, навіть у порівнянні з Російською Федерацією (68,7 року), яка в минулі роки мала нижчі показники, а також країн Центральної Азії.

Таблиця 1.4.

Складові індексу розвитку людського потенціалу в Україні та деяких країнах світу, що посідають найвищі, найнижчі та близькі до України рейтингові місця, в 2011 р. [17]

Індекс розвитку людського потенціалу (рейтинг та значення)	Очікувана тривалість життя при народженні, років(індекс здоров'я)	Середня тривалість навчання, роки (індекс освіти)	Сукупний валовий показник охоплення навчанням, %	ВВП на душу населення, доларів США за ПКС (індекс доходу)
1. Норвегія (0,943)	83,4. Японія (1)	12,6. Норвегія (0,985)	112,1. Австралія (0,98)	91879. Катар (0,963)
74. Боснія Герцеговина (0,733)	68,8. Росія (0,77)	11,5 . Латвія (0,873)	92,1. Швеція (0,904)	6628. Беліз (0,582)
75. Грузія (0,733)	68,7. Філіппіни (0,769)	11,4. Данмарк (0,924)	91,8. Гренада (...)	6410. Намібія (0,581)
76. Україна (0,729)	68,5. Україна (0,765)	11,3. Україна (0,858)	91,6. Україна (0,857)	6318. Україна (0,577)
77. Маврикій (0,728)	68,5. Монголія (0,765)	11,1. Угорщина (0,866)	91,0. Ізраїль (0,906)	5812. Ангола (0,566)
78. Македонія (0,728)	68,3. Узбекистан (0,762)	11,0. Швейцарія (0,872)	90,9. Австрія (0,851)	5673. Єгипет (0,565)
187. Конго (0,286)	47,8. Сьєрра-Леоне (0,438)	1,2. Мозамбік (0,222)	29,6. Ерітрея (...)	319. Конго (0,135)

Усе це свідчить про те, що в Україні склалася критична ситуація з передчасною смертністю[17]. За період із 1 січня 1996 р. кількість постійного населення скоротилася більш як на 12%, в 2011 році на 1000 осіб населення налічувалося 16,2 померлих, за цим показником Україна посідає 210 місце серед 219 країн. Якщо ці тенденції збережуться, то в 2030 році населення України становитиме 37,5 млн., в 2050 28,9 млн. осіб. Процес депопуляції створює реальну загрозу фізичному існуванню українського народу, а отже, й економічному зростанню країни [16].

Погіршує ситуацію і демографічне старіння - процес, що має незворотні наслідки. Цей процес ставить перед суспільством серйозні соціально-економічні проблеми - передусім збільшення економічного навантаження на зайняте

населення. У зв'язку з тим, що зазначені країни знаходяться на стадії демографічного розвитку, властивої всім постіндустріальним країнам, великий природний приріст населення на сучасному етапі неможливий.

Проблема відтворення населення є однією з найгостріших в сучасному розвитку України, і може розглядатись як з абстрактних, вузькодемографічних підходів до людської популяції, так і більш широко, як процес відтворення людей конкретно-історичної соціальної якості. Тобто, відтворення населення має дві взаємозалежні характеристики: соціально-демографічну й соціально-економічну. Особливий інтерес представляють оцінювання соціально-економічного відтворення населення з двох основних позицій: по-перше, як основи формування трудових ресурсів держави; по-друге, як споживача виробленої продукції й послуг, що часто є вирішальним фактором територіальної диференціації продуктивних сил. Основою для проведення такого роду аналізу повинне бути вивчення відтворення людського капіталу в рамках *домашнього господарства*.

Дотепер ученими в галузі регіональної економіки й розміщення продуктивних сил не приділялося достатньо уваги проблематиці домогосподарств. Однак, беручи до уваги те, що домогосподарства є єдиним постачальником трудових ресурсів, а члени домогосподарств формують трудовий потенціал регіонів і трудові ресурси всіх секторів економіки, досить актуальним завданням є аналіз процесів, що протікають усередині домогосподарств, визначення ролі, що грають ці суб'єкти економіки в процесі відтворення й використання трудового потенціалу.

Перехід економіки України від командно-адміністративної до ринкової форми господарювання обумовив появу й функціонування особливої трансформаційної економічної форми домогосподарств, найважливішими характеристиками якої є нестійкість і альтернативний характер розвитку. Зміни, що відбуваються в соціальному й економічному житті суспільства, спричиняють істотні зрушення в кількості, розмірі й структурі домогосподарств, їхній економічній поведінці. Усе це впливає на кількість, структуру й рух трудових ресурсів України.

Перш за все, важливою особливістю складу сучасних домогосподарств України є їхня нечисленність. Так, середній розмір домогосподарства в 2012 році склав в Україні лише 2,6 осіб. Найбільшу питому вагу в структурі домогосподарств України займають домогосподарства, до складу яких входять дві особи (28,6 %). В Україні досить висока частка домогосподарств, що складаються лише з однієї людини – 23,2 %. Все це говорить про зниження ефективності реалізації функції відтворення людського капіталу домогосподарствами України. Для оцінювання стану природного відтворення населення використовують інформацію про народжуваність, смертність і природний приріст (скорочення) кількості населення окремих регіонів. Крім абсолютних даних, також використовують відповідні коефіцієнти. Загальні коефіцієнти народжуваності й смертності являють собою відношення відповідно кількості народжених і кількості померлих протягом календарного року до середньомісячної кількості населення.

У таблиці 1.5 наведено зазначені коефіцієнти й коефіцієнт загального приросту (скорочення) кількості населення у 2012 р. у регіонах України. Наведені в таблиці 1.5 дані свідчать про демографічну кризу, що має місце в країні. У цілому по Україні смертність перевищує народжуваність у 1,4 рази. Звертає на себе увагу співвідношення між народженими й померлими в зоні, що прилягає до Чорнобильської АЕС, особливо в Чернігівській області, де кількість померлих перевищує кількість народжених у 2,2 рази, у Сумській – у 2 рази, у Житомирській – у 1,5 рази, у Київській – у 1,4 рази. Складною залишається демографічна ситуація на території інших регіонів України.

Таблиця 1.5.

Коефіцієнти народжуваності, смертності й природний приріст (скорочення) кількості населення у 2012 році (на 1000 осіб населення) *

Області України	Кількість народжених	Кількість померлих	Відношення кількості померлих до кількості народжених	Загальний приріст (+)/ загальне скорочення (-)
Автономна республіка Крим	12,0	14,5	1,21	-2,5
Вінницька	10,9	16,2	1,49	-5,3
Волинська	14,8	14,1	0,95	+0,7
Дніпропетровська	11,1	16,3	1,49	-5,2
Донецька	9,7	16,8	1,73	-7,1
Житомирська	11,7	17,0	1,45	-5,3
Закарпатська	14,6	12,5	0,86	+2,1
Запорізька	10,1	15,5	1,54	-5,4
Івано-Франківська	12,6	12,7	1,01	-0,1
Київська	20,6	28,9	1,4	-8,3
Кіровоградська	10,7	17,4	1,63	-6,7
Луганська	9,3	16,9	1,82	-7,6
Львівська	11,8	12,9	1,09	-1,1
Миколаївська	11,0	15,7	1,43	-4,7
Одеська	12,1	15,0	1,24	-2,9
Полтавська	9,8	17,8	1,82	-8,0
Рівненська	15,2	13,4	0,88	+1,8
Сумська	9,1	18,0	1,98	-8,9
Тернопільська	11,4	14,3	1,25	-2,9
Харківська	9,8	15,3	1,56	-5,5
Херсонська	11,2	15,4	1,38	-4,2
Хмельницька	11,0	16,3	1,48	-5,3
Черкаська	9,7	16,9	1,74	-7,2
Чернівецька	12,2	12,9	1,06	-0,7
Чернігівська	9,4	19,9	2,12	-10,5
м. Київ	11,7	10,2	0,87	+1,5
м. Севастополь	11,2	14,5	1,3	-3,3
У середньому по Україні	11,7	15,8	1,35	-4,1

*Складено й розраховано за [16].

Ступінь складності демографічної ситуації визначається за допомогою показника, що характеризує дитячу смертність і смертність через її причини. У 2012 році коефіцієнт дитячої смертності в Україні дорівнював 9,4 [16]. Найбільш високі значення даного показника у 2012 р. відзначені в Закарпатській (13,1), Донецькій (12,3), Луганській (11,6) і Хмельницькій (11,8) областях [16]. Найбільш низькі значення коефіцієнта дитячої смертності були зафіксовані в Полтавській (7,1), Київській (7,1), Волинській (7,7) областях і в м. Києві (7,5) [16].

Розглянуті вище демографічні трансформації, що відбуваються в Україні в останні роки, негативно впливають на структуру домогосподарств і як наслідок – на їхню потенційну здатність до реалізації функції щодо відтворення людського капіталу. Основними негативними зрушеннями в структурі домогосподарств є такі:

- збільшилася частка домогосподарств, що складаються з однієї людини: якщо в 1999 році частка таких домогосподарств становила 20,1 % від всієї сукупності домогосподарств, то у 2012 році цей показник склав уже 23,2 %;
- збільшилася частка домогосподарств, що не мають дітей: у порівнянні з 2001 роком частка бездітних домогосподарств виросла на 6,5 %;
- зросла кількість домогосподарств, главою яких є жінка: у 2005 році частка домогосподарств, очолюваних жінками, становила 48,7 % від загальної кількості домогосподарств, у 2012 році цей показник дорівнював 49,9 %;
- зросла кількість домогосподарств, у складі яких є діти, що не мають одного або двох батьків: у 2005 році кількість таких домогосподарств становила 1245,5 тисяч, у 2012 році – 1357,9 тисячі.

Негативна демографічна ситуація багато в чому обумовлена тим, що Україна у 5–6 разів відстає від європейських країн по *середньодушовим показникам економічного добробуту населення*.

На рис. 1.6. відображена динаміка наявних доходів населення України за 2000-2012рр. у розрахунку на одну особу.



Рис. 1.6 - Середньомісячний наявний дохід у розрахунку на 1 особу у 2000-2012 рр.[16]

ВВП України на душу населення у 2011 р. складав 6318 дол. США (за ПКС). За даним показником багато з країн пострадянського простору випереджають Україну, зокрема, в РФ у 2011 р. він становив 18932 дол. США (за ПКС), в Казахстані – 11510 дол. США (за ПКС), в Білорусі – 13040 дол. США (за ПКС), в Азербайджані – 9638 дол. США (за ПКС). Набагато випереджають Україну і Балтійські держави – нові члени ЄС, які за рівнем доходів наближаються до розвинутих країн Європи (Естонія – 19693 дол. США (за ПКС), Литва – 17308 дол. США (за ПКС), Латвія – 16437 дол. США (за ПКС) [17].

За останні роки спостерігається і зростання диференціації доходів населення в країні. Про це свідчать статистичні дані, за якими у 2010 році порівняно з попереднім роком чисельність населення з середньодушовими загальними доходами, нижчими за середньорічний прожитковий мінімум (843,2 грн.) зросла більше ніж на 6%, а в свою чергу частка населення, що отримує найвищі доходи (вищі за 1920грн.), зросла лише на 5%. На I квартал 2012 року прожитковий мінімум визначений на рівні (1094 грн.), а середньомісячний наявний дохід на одну особу склав 1671,6 грн., що на 14,2% більше від попереднього року [16].

Таблиця 1.6.

Співвідношення показників диференціації населення України за доходами 2006-2011 рр.*

Роки	Показники за фактичним розподілом населенням за доходами		
	Коефіцієнт Джині	Децильний коефіцієнт диференції грошових доходів населення, разів	Децильний коефіцієнт фондів, разів
2006	0,28	4,3	7,2
2008	0,278	4,1	6,4
2009	0,277	3,9	6,1
2010	0,274	3,5	5,9
2011	0,263	3,0	5,7

*Розраховано за даними Держкомстату України [16].

З метою проведення аналізу концентрації і диференціації доходів розраховують децильний коефіцієнт фондів і коефіцієнт Джині, що основані на розбитті сукупності населення на 10 рівних частин та розрахунку спів відношення між доходами двох крайніх груп. Коефіцієнт фондів розраховується як відношення між середніми доходами населення у групі з найбільшими доходами до першої групи. За даними Державного комітету статистики мінімальний дохід у 2011 році 10% найбільш забезпеченого населення у 5,7 рази перевищував максимальний дохід 10% найменш забезпеченого населення. При цьому на долю останнього приходилося лише 4,0% загального об'єму грошових доходів населення, а найбільш забезпечене населення отримало 23,0% сукупного грошового доходу [16]. Дані коефіцієнти у 2011 році були дещо вищими у міських поселеннях, а ніж в сільській місцевості. Індекс Джині у міських поселеннях склав (0,259), а в сільській місцевості (0,239), децильний коефіцієнт диференціації грошових доходів населення, відповідно (2,9) і (2,8), децильний коефіцієнт фондів (5,3) і (5,1) [16]. Аналіз динаміки показників, наведених у

таблиці 1.6. свідчить про деяке зменшення рівня диференціації доходів населення України. Так, коефіцієнт фондів у 2011 році по відношенню до 2006 року зменшився на 1,5 пункти, децильний коефіцієнт диференціації грошових доходів населення зменшився на 1,4 пункти. Але в цілому рівень диференціації доходів населення України залишається все ще досить значним.

На жаль, офіційна статистика не в повній мірі відображає реальну ситуацію, зокрема, вона не враховує доходи, що отримуються в тіньовому секторі економіки, та доходи, які домогосподарства отримують за кордоном. Відповідно до дослідження В. Тохтарової, якщо скоригувати розподіл населення за доходами з урахуванням прийнятого середнього рівня тінізації доходів, то інтервальне значення середньодушових доходів останніх двох децильних груп збільшиться (табл. 1.7) [18, с. 172]. З таблиці 1.7. бачимо, що скориговані децильні коефіцієнти грошових доходів населення більше ніж в 2 рази перевищують рівень, який визначений офіційною статистикою, і чіткої тенденції до їх зниження немає. За оцінками експертів для забезпечення економічної безпеки країни коефіцієнт децильної диференціації грошових доходів не повинен перевищувати 8 разів, при цьому, знаходячись в межах 6-7 може виступати критерієм соціальної нестабільності чи соціальної дестабілізації суспільства.

Таблиця 1.7.

Співвідношення показників диференціації населення України за доходами 2002-2008 рр. [18, с.172]

Роки	Показники за фактичним розподілом населенням за доходами			Показники за скоригованим розподілом населенням за доходами		
	Коефіцієнт Джині	Децильний коефіцієнт диф-ції грошових доходів населення, раз	Децильний коефіцієнт фондів, раз	Коефіцієнт Джині	Децильний коефіцієнт диф-ції грошових доходів населення, раз	Децильний коефіцієнт фондів, раз
	1	2	3	4	5	6
2002	0,33	4,6	9,2	0,45	10,7	15,1
2004	0,32	4,5	8,7	0,37	8,2	9,6
2006	0,28	4,3	7,2	0,44	10,6	13,0
2008	0,278	4,1	6,4	0,43	7,4	14,7

Можливості відтворення трудових ресурсів країни визначаються також купівельною спроможністю грошових доходів населення, а також грошовими витратами та об'ємом заощаджень населення. Купівельна спроможність грошових доходів населення відображає потенційні можливості населення щодо купівлі товарів та послуг. Грошові витрати і заощадження населення включають в себе витрати на купівлю товарів та послуг, обов'язкові розрахунки і різноманітні внески, купівлю іноземної валюти, а також приріст заощаджень у внесках і цінних паперах (рис. 1.7). Аналіз сукупних витрат міських та сільських домогосподарств України у 2011р. показує, що 58, 1% доходів міських домогосподарств та 57,1% доходів сільських домогосподарств вирачається на харчування, тоді як в економічно розвинених країнах цей показник складає 12 -15%.

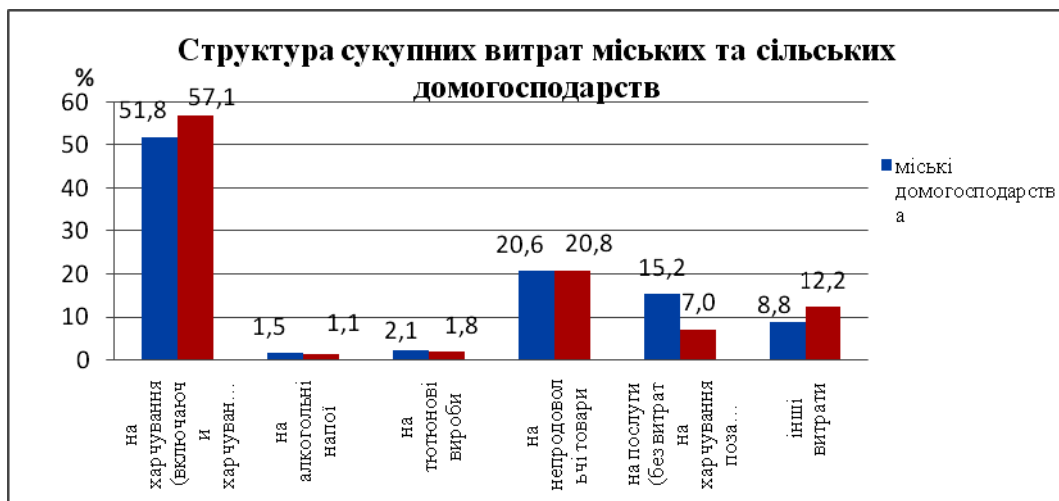


Рис. 1.7 - Сукупні витрати міських та сільських домогосподарств України у 2011р. [16].

За даними вибіркового обстеження домогосподарств (доповідь «Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів у 2010 році») частка домогосподарств, які оцінили рівень своїх доходів як достатній склала 59% (у 2009р. – 56%). Вважали свій дохід достатнім для нормального харчування, але обмежували себе у споживанні непродовольчих товарів та послуг 38% домогосподарств (у 2009р. – 40%). Разом з тим, як і у попередньому році, 3% домогосподарств не змогли забезпечити навіть достатнє харчування, серед багатодітних домогосподарств частка таких домогосподарств зменшилася у 3 рази і склала 3% [19, с.1].

Аналогічно за розподілом відповідей домогосподарств на питання, який середньодушовий грошовий дохід за їх самооцінкою відповідає майновому становищу середнього класу, визначено, що майже для 60% домогосподарств такий дохід повинен бути понад 5 000 грн. на особу, хоча його значення окремими категоріями домогосподарств визначено на нижчому рівні: 17% домогосподарств вважають достатнім дохід у межах 4 500–5 000 грн. на особу на місяць. Згідно з їх самооцінками виходить, що для формування середнього класу в Україні грошові доходи домогосподарств потрібно збільшити для всіх нижчих децильних груп. Не є й винятком доходи десятої децильної групи, оскільки більш як половина опитаних вважають достатнім дохід, що майже у два рази повинен би бути вищим, ніж середньодушовий грошовий дохід цієї групи [19, с. 3].

Але поки що рівень заробітної плати і рівень бідності залишається в Україні одним з найгірших у Європі. Так, за розрахунками, здійсненими Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національної академії наук України на основі матеріалів Держкомстату, рівень бідності в Україні у 2011р. порівняно з 2010р. підвищився на 0,2 в.п. і становив 24,3%. Межа бідності досягла рівня 1062 грн. у середньому на одну особу на місяць і збільшилася порівняно з попереднім роком на 13%. Суттєві позитивні зміни відбулися у найбільш вразливій групі домогосподарств з дітьми – багатодітних домогосподарствах (серед домогосподарств з 4 та більше дітьми рівень бідності зменшився у 1,5 рази, серед домогосподарств з 3 і більше дітьми – на 2,6 в.п.). У

домогосподарствах без дітей рівень бідності дещо збільшився (на 0,5 в.п.). Разом з тим, у найбільш вразливій групі домогосподарств, яка складається лише з осіб старше 75 років, рівень бідності знизився на 1,1 в.п. [20].

Проблемам бідності значна увага приділялась і в Доповіді ПРООН 2011 року [17]. Особливу увагу було приділено якості життя населення, яке знаходиться у найменш благоприємному становищі, що несе на собі тягар подвійних депривацій, а особливо екологічних. Для аналізу дослідники використовують *індекс багатомірної бідності (ІББ)*, що введений у 2010 році, і дозволяє більш ґлибоко розглянути ці депривації. За допомогою ІББ вимірюються серйозні недоліки у сферах стану здоров'я, освіти, рівня життя, приймаючи до уваги і чисельність знедолених людей і інтенсивність їх депривацій. Максимальне значення індексу -100, при цьому кожен вимір має рівну вагу (максимальне значення індексу по кожному виміру складає 33,3%). Виміри «Освіта» і «Здоров'я» мають по 2 показники, тому вартість кожного компонента складає 5/3 (або 16,7%). Вимір «Рівень життя» має 6 показників по 5,6% вартості. Для визначення бідного населення використовується поріг у 33,3% наявних депривацій. Багатомірними бідними вважають людей, домогосподарства яких мають 33,3% і більше депривацій, люди знаходяться на межі багатомірної бідності, якщо їх індекс депривацій знаходиться в межі 20%-33,3%, а у стані тяжкої багатомірної бідності можна назвати людей, у яких індекс депривацій складає 50% і більше. За даними дослідження у 2007 році в Україні налічувалося більше 1000 людей (2,2%), що знаходилися у стані багатомірної бідності, на її межі 1%, а у стані тяжкої багатомірної бідності 0,2% населення [17]. В дослідженні наведені дані і за попередніми показниками, а саме: відсоток населення, що живе в умовах нижче межі бідності за доходами (1,25 дол. США на день), а також щодо національної межі бідності. На протязі 2000-2009 років в Україні за межею міжнародної бідності знаходилося лише 0,1% населення, а відповідно за національною межею – 7,9% [17].

Водночас найбільш проблематичним аспектом залишається такий прояв бідності, як позбавлення можливості довгого та здорового життя, оскільки в Україні здоровий вік населення складає лише 60 років. За даним показником Україна однакова з Російською Федерацією, випереджає лише такі країни СНД, як Казахстан – 56 років, Азербайджан – 59 років, і поступається Білорусі - 62, і Балтійським державам: Литва - 63, Латвія - 64, Естонія -66 років відповідно. А ось різниця між Україною і світовими лідерами сягає 16 років «здорового життя». На скорочення здорового життя значно впливає екологічна складова, якій приділена особлива увага в останній доповіді. Найбільше в Україні люди страждають від забрудненого повітря (302 смерті на 1 млн померлих), хоча кількість померлих від забрудненої води і низька (2 смерті на 1 млн. померлих), але потреба у чистій питній воді досить гостра в країні [17].

Таким чином можна стверджувати що наявність більшої кількості депривацій притаманна бідному населенню. Тому підвищення якості життя в країні не можливе без подолання такого явища, як бідність, за допомогою більш активного застосування мінімальних соціальних стандартів у системі соціального захисту населення. Треба зазначити, що структура потреб населення змі-

нюється з розвитком людини, що потребує періодичного перегляду застарілого показника прожиткового мінімуму, який не відповідає реальним змінам у структурі споживання населення, не забезпечує збалансоване відтворення людини на мінімальному рівні. Тому потрібно поступово розширювати структуру прожиткового мінімуму (його наповнення) з врахуванням змін у житті українського населення. Величина прожиткового мінімуму має випереджати зростання цін та поступово збільшуватись і підвищувати якість життя населення.

В останньому дослідженні Індексу людського розвитку особливу увагу приділено і гендерній нерівності, індекс якої в Україні складає 0,335, що ставить її на 57 місце серед 146 країн. В Україні жінкам належить 8% місць у парламенті, хоча 91,5% дорослих жінок мають середню або вищу освіту, і по цьому показнику не поступаються чоловікам (96,1% чоловіків мають середню або вищу освіту в Україні). Доля участі жінок у робочій силі складає 52%, тоді як аналогічний показник у чоловіків – 65,4% [16].

При досить критичних демографічних показниках та показниках рівня бідності, Україна займає високу з боку індексу «освіти». За даними експертів ПРООН індекс освіти (0,858) має найвище значення з усіх складових ІЛР України (21 місце). У 2011 р. країна за складовими зазначеного індексу випереджає більшість європейських країн з дуже високим рівнем розвитку зокрема, деякі країни Західної Європи (Швейцарію, Великобританію) та більшість Центральноєвропейських країн [17]. Високе місце України серед 110 країн світу за показником «Освіта» (44 місце) підтверджує й рейтинг «Процвітання» (Legatum prosperity index 2011), що проводить Legatum Institute [21, с.3]. Проте у розвинутих країнах рівень охоплення навчанням наближається, а в деяких (Австралії, Новій Зеландії, Монако, Кубі, Ірландії, Іспанії, Кореї, Данмарку) – досягає або навіть перевищує еталонне 100%-е значення. В сучасних умовах все більшого значення набуває функціональна грамотність, що вимагає відповідного коригування вітчизняної статистики освіти. Увага до освіти набуває все більшого значення і в зв'язку з появою такої характеристики трудових ресурсів як носіїв людського капіталу.

1.4. Людський капітал як якісна характеристика трудових ресурсів і рівень його розвитку в регіонах України

Одним із основних показників просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів є рівень розвитку людського капіталу в регіонах. Концепція людського капіталу протягом декількох сторіч пройшла свій шлях розвитку в економічній науці. На кожному етапі її розвитку формувалася підхід, що відображає систему поглядів, характерних для існуючих у той час економічних шкіл.

Джерела теорії людського капіталу простежуються в працях представників класичної школи політекономії. Родоначальник буржуазної політекономії В. Петті, оцінюючи людські здібності до праці, уводить до наукового обігу категорію «живі діючі сили» [22, с. 62]. Вона поєднує в собі різноманітні

характеристики й здібності людини, використовувані в процесі виробництва. При цьому він запропонував уважати ці сили складовою частиною того національного багатства, що є «результатом минулої або майбутньої праці». Із ім'ям В. Петті пов'язана перша у світовій економічній літературі спроба дати грошову оцінку корисних здібностей людини в цілому. В. Петті визначає вартість основної маси людей двадцятиразовим річним доходом, що вони приносять. Такий підхід був цілком природним, оскільки в той час науці ще не були відомі такі категорії, як видатки праці, видатки на реалізацію творчих здібностей людини й т. п.

Подальші дослідження реалізації здібностей людини до праці одержали розвиток у роботі А. Сміта «Дослідження про природу й причини багатства народів». Приділяючи велику увагу економічній сутності людини, автор вводить такі економічні категорії, як «продуктивні робочі сили», «продуктивні сили працівників» [23, с. 72–74]. Особливу увагу А. Сміт, а після нього і Д. Рікардо у видатках «на створення продуктивних сил працівників» приділяли освіті. Головною причиною відставання країн в економічному розвитку Д. Рікардо вважав «помилку в освіті всіх верств народу» [24, с. 89]. У цілому творчим силам вони призначали головну роль у економіці, тому що продуктивність праці в першу чергу залежить від якості цих сил, а потім уже – від устаткування. Творчі сили людини, її здібності вперше були названі «справжнім багатством», «головною продуктивною силою суспільства» К. Марксом. Він стверджував, що «сама робоча сила і є капіталом у товарній формі, що є постійним джерелом його доходу» [25, с. 498–499]. Наприкінці ХІХ – початку ХХ століття утворилася течія, що трактує саму людину як «капітал», як «частину національного капіталу». Представниками цієї течії є відомі економісти Ж.-Б. Сей, Дж. Мак-Куллох, Генрі Д. Маклеод, Ф. Аркуш, Л. Вальрас, Дж. С. Міль, І. Фішер, Дж. Б. Кларк, А. Маршал. Деякі з них здійснюють спроби оцінити вартість людського капіталу й використовувати його оцінки для практичних цілей.

Біля витоків концепції сучасної теорії людського капіталу стояли американські економісти, представники «чиказької школи» Т. Шульц і Г. Беккер. Основні положення сучасної теорії людського капіталу були викладені Т. Шульцем у статті «Формування капіталу освіти» (1960 р.) і узагальнені в іншій статті, виданій у 1961 році, – «Інвестиції в людський капітал». Одночасно з Т. Шульцем концепцію людського капіталу розробляв Г. Беккер. У 1962 р. він опублікував статтю «Інвестиції в людський капітал» [26], а в 1964 р. – класичний доробок, який багато в чому визначив подальші напрями досліджень у цій сфері, – «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» [27].

Значний внесок у теорію людського капіталу внесли відомі американські й англійські економісти Б. Вейсброд, Л. Туроу, У. Боуен, М. Фішер, Дж. Вейз, Б. Чизвік. Послідовниками цієї теорії й авторами її подальшої розробки стали М. Блауг, Э. Денісон, С. Боулс, Дж. Кендрик.

Необхідно відзначити, що дотепер не склалося єдиної думки з приводу визначення категорії «людський капітал». Р. Капелюшников розглядає людський капітал як «наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій» [28,

с. 287]. На думку М. Критського, під людським капіталом варто розуміти загальноконкретну форму людської життєдіяльності, що асимілює попередні форми (споживчу й виробничу), адекватні епохам привласнювального й виробляючого господарства, і що здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану » [29, с. 20]. Українські вчені В. Куценко й Г. Євтушенко людський капітал визначають як «сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати дохід у вигляді частини заробітної плати й прибутку підприємств» [30, с. 136].

О. Бородіна вважає, що людський капітал являє собою нематеріальні блага тривалого користування, які накопичуються й реалізуються внаслідок творчої діяльності людей у часі [31, с. 49].

Підсумовуючи вище розглянуте, людський капітал можна визначити як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва й тим самим впливають на зростання заробітків (доходів) цієї людини. Методологічна база сучасної теорії людського капіталу ґрунтується на таких положеннях:

- 1) у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства й головним фактором економічного зростання та економічного прогресу;
- 2) формування людського капіталу вимагає від суспільства й самої людини значних витрат інвестицій, не тільки витрат матеріальних коштів, але й праці людини;
- 3) людський капітал, як і фізичний капітал, може накопичуватися у вигляді навичок і здібностей;
- 4) людський капітал – ресурс, що виснажується, може фізично й морально зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися;
- 5) інвестиції в людський капітал у майбутньому приносять його власникові більш високий дохід;
- 6) вкладення в людський капітал дають значний, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект;
- 7) людський капітал відрізняється від фізичного за ступенем ліквідності, він невіддільний від його ліквідності – живої людської ліквідності;
- 8) ризик, вкладений у людський капітал, практично не страхований;
- 9) використання людського капіталу й одержання прямих доходів контролюються самою людиною незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними й іншими.

Основними елементами (активами) людського капіталу виступають:

- 1) капітал здоров'я, що включає фізичну силу, витривалість, працездатність, імунітет, період активної трудової діяльності; якісні характеристики здоров'я визначають спосіб життя носія людського капіталу, рівень соціально-економічної активності, його міграційної рухомості, характер і способи проведення дозвілля й відпочинку;
- 2) трудовий капітал – це знання й професійні здібності, навички й досвід, що визначають рівень кваліфікації;

- 3) інтелектуальний капітал, що визначається рівнем освіти індивіда;
- 4) організаційно-підприємницький капітал – потенціал інноваційно-творчої діяльності людини;
- 5) культурно-моральний капітал припускає визнання існуючих у суспільній системі цінностей, культури, етнічних норм, моралі, що визначають лінію поведінки людини, її ставлення до справи, речей, інших людей, самого себе, що позначається на якості людського капіталу, визначається духовним розвитком, умовами виховання й рівнем освіти.

Сьогодні важливість дослідження аспектів людського капіталу важко переоцінити. «Оцінювання Світовим банком 192 країн світу засвідчило, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, який становить 64 % проти 16 % фізичного капіталу (тобто нагромадження матеріально-речовинних фондів)» і 20 % природного капіталу. Перевага людського капіталу над іншими його видами особливо помітна в країнах із високим рівнем доходу: у Німеччині, Швейцарії, Японії його частина становить 80 %» [32, с. 98].

Людський капітал має вирішальне значення в процесі розвитку економіки знань, де на професії з переважанням інтелектуальної праці приходиться основний приріст зайнятості (85 % – у США, 89 % – у Німеччині, 95 % – у Великобританії, 90 % – у Японії). Якщо в 1995 р. всі галузі, що провадять і поширюють інформацію, у США створювали лише 25 % ВВП, то у 80-х роках ХХ сторіччя – уже понад 60 % [32, с. 46]. Відповідно до розрахунків західних економістів і вчених, підвищення якості робочої сили забезпечує 12 % приросту національного доходу, а інвестиції в розвиток інтелекту, підготовку кадрів і людини в цілому є в 5 разів ефективнішими, ніж у нову техніку [33, с. 73].

Аналіз стану людського капіталу й умов для його збереження, нагромадження й реалізації в регіонах України приводить до наступних висновків.

В Україні спостерігається зменшення частки осіб із початковою освітою. Відповідно до матеріалів останнього перепису населення, проведеного у 2001 р., загальноосвітні навчальні заклади (денної форми навчання) відвідували в цілому по Україні 78,6 % від загальної кількості населення у віці 6–17 років. При цьому спостерігаються значні регіональні відмінності: мінімальне значення цього показника було відзначено в Донецькій області й склало (70,4 %), максимальне значення (83,6 %) було характерне для Хмельницької області [34, с. 72]. У цілому по Україні середню освіту одержують усього лише 60–70 % молоді, у той час як у країнах Європейського союзу цей показник практично дорівнює 100 % [34, с. 72].

Серед причин такого стану важливе місце посідає незадовільне здоров'я дітей і підлітків. У 2006 р. на цей фактор доводилося 23,2 % тих, хто не одержує середню освіту [34, с. 73]. У регіональному розрізі найбільша кількість дітей, що не навчаються в загальноосвітніх установах, була характерна для Дніпропетровської (557 осіб) і Львівської (419 осіб) областей, тоді як у Одеській і Чернігівській областях таких дітей практично не було [34, с. 73]. Високий відсоток дітей, що не одержують середню освіту, у значній мірі обумовлений погіршенням фінансового забезпечення загально-

освітніх шкіл, що привело до зниження рівня забезпеченості учнів з віддалених населених пунктів регулярним перевезенням до школи й назад.

Поряд зі скороченням кількості осіб, що одержують середню освіту, спостерігається падіння якості самої освіти. Серед основних причин цього явища – низький стан матеріально-технічної бази освіти в цілому. Сотні навчальних закладів перебувають в аварійному стані, у школах не рідко є віртуальні лабораторії, понад 57 % міських і 60 % сільських шкіл мають низьке забезпечення комп'ютерами (на 75 учнів – 1 комп'ютер) [34, с. 74]. Усе це не може негативно не позначитися на якості освіти.

Значний інтелектуальний ресурс зосереджений у вищій школі, що за останні роки набула активного розвитку. Деяке скорочення мережі вищих навчальних закладів, що мало місце останнім часом, не відбилося на кількості студентів. Динаміка зміни кількості вищих навчальних закладів України й студентів, що навчаються в них, надана в таблиці 1.8.

Аналіз даних таблиці 1.8 показує, що у 2009–2010 навчальному році найбільша кількість вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації була розміщена в східних регіонах України: Донецькій, Харківській і Дніпропетровській областях. У цих регіонах знаходиться близько 25 % українських ВНЗ, у яких навчається 25 % всіх студентів, що одержують вищу освіту в Україні. За кількістю вищих навчальних закладів і студентів, що навчаються в них, дані області поступаються лише столиці України.

Щодо західних регіонів країни (Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Львівської, Рівненської, Тернопільської й Чернівецької областей), то на їхній території розміщено близько 20 % всіх українських ВНЗ, що навчають менше ніж 20 % студентів.

Таким чином, стає очевидним, що на східні регіони України доводиться більш високе функціональне навантаження з підготовки фахівців із вищою освітою, відповідно ці регіони здійснюють більш вагомий внесок у розвиток людського капіталу в порівнянні із західними регіонами країни.

Щодо динаміки зміни кількості ВНЗ, то за аналізовані роки їхня кількість в Україні скоротилася на 12 % і це було відзначено практично в усіх регіонах України, крім Луганської й Рівненської областей.

Спостережуване в більшості регіонів України скорочення кількості вищих навчальних закладів не спричинило скорочення кількості студентів, навіть незважаючи на той факт, що переважна більшість із них змушена навчатися на умовах самофінансування. Так, у 2006 році кількість осіб, що завершили відповідні цикли навчання, становила 721,7 тисяч, із них за рахунок державного бюджету навчалася 283,0 тисячі осіб, тобто всього 39 %. Кількість студентів, що навчаються за рахунок державного бюджету значно відрізняється в регіональному розрізі, так в Автономній Республіці Крим за рахунок коштів, виділених із державного бюджету, навчалася 25,3 % студентів, тоді як у Закарпатській області – майже 49 % [34, с. 75].

Найбільш висока частка державного фінансування (більше ніж 90 %) за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями підготовки як фахівець (фізика, механіка, електроніка, акустотехніка), магістр (географія, гідрометеорологія,

геологія, математика, механіка, акустотехніка, лісове й садово-паркове господарство) [34, с. 75]. Незважаючи на високий рівень державного фінансування, на ці спеціальності практично відсутній конкурсний відбір, а тому їх часто вибирають далеко не кращі випускники шкіл, що спричиняє відповідну якість підготовки фахівців.

Таблиця 1.8.

Динаміка зміни кількості вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації й кількості студентів у регіонах України*

Регіони	Кількість вищих навчальних закладів			У них студентів, тис. осіб		
	2000–2001 н.р.	2009–2010 н.р.	Темп приросту,%	2000–2001 н.р.	2009–2010 н.р.	Темп приросту,%
Україна	979	861	-12,1	1930,9	2599,4	34,6
Автономна республіка Крим	40	32	-20	56,5	60,4	6,9
Вінницька	31	22	-29	48,4	51,5	6,4
Волинська	18	15	-16,7	28,8	34,7	20,5
Дніпропетровська	63	59	-6,5	144	176,8	22,8
Донецька	94	84	-10,64	171,5	181,3	5,7
Житомирська	25	22	-12	37,6	45,1	20
Закарпатська	19	17	-10,5	22,7	28,5	25,6
Запорізька	35	29	-17,1	69,9	107,3	53,5
Івано-Франківська	31	27	-12,9	43,9	56,3	28,3
Київська	21	24	14,3	31,3	39,4	25,9
Кіровоградська	24	22	-8,3	28,9	29,8	3,1
Луганська	37	38	2,7	77,3	109,2	41,3
Львівська	57	49	-14	117,2	162,6	38,7
Миколаївська	20	16	-20	34,8	55,8	60,3
Одеська	52	41	-21,2	116	142,9	23,2
Полтавська	32	23	-28,1	56,5	68,4	21,1
Рівненська	16	17	6,3	35,7	52,8	47,9
Сумська	27	15	-44,4	41,5	54,5	31,3
Тернопільська	22	19	-13,6	54,8	58,6	6,9
Харківська	75	70	-6,7	207,9	267,5	28,7
Херсонська	29	21	-27,6	39,5	39,4	-0,3
Хмельницька	25	20	-20	38,3	52,3	36,6
Черкаська	27	18	-33,3	40,4	54,5	34,9
Чернівецька	20	17	-15	31,2	37,9	21,5
Чернігівська	24	22	-8,3	35,0	33,9	-3,1

*Розраховано й складено за [16].

Ще одною проблемою вищої школи є нераціональне використання потенціалу випускників ВНЗ: значна частина з них одержують незатребувані спеціальності, лише третя частина випускників одержують направлення на роботу. У 2006 році найбільш висока частка випускників ВНЗ, що одержали направлення на роботу, була відзначена в м. Севастополі (47,1 %), Закарпатській

(47,3 %), Дніпропетровській (45,9 %), Харківській (42,8 %), Полтавській (42,4 %) і Вінницькій (42,3 %) областях, найнижча – у Тернопільській (21,7 %), Івано-Франківській (28,7 %) і Тернопільській (21,7 %) областях [34, с. 76].

Більшість випускників, що одержали направлення на працевлаштування, ним не користуються, через те що пропонована робота в більшості випадків передбачає низький рівень оплати праці. А це значить, що кошти, виділені на підготовку молодих фахівців, використані не раціонально.

Проблемним питанням вищої школи України є той факт, що, незважаючи на значення інституту другої вищої освіти й актуалізацію додаткової вищої освіти, одержання другої вищої освіти в нашій країні є платним. Це суперечить принципам соціально орієнтованої економіки, для якої характерною є практика оплати підприємством другої вищої освіти свого працівника й створення для нього найбільш сприятливих умов.

Таким чином, можна зробити висновки, що основними причинами, що перешкоджають розвитку й нагромадженню людського капіталу на рівні освітніх шкіл і ВНЗ України, є такі:

- низький рівень бюджетного фінансування освіти;
- низький рівень вітчизняних і іноземних інвестицій у систему освіти;
- неефективне використання коштів на підготовку молодих фахівців;
- низький рівень якості освіти, що вимагає нововведень і інновацій;
- невідповідність структури підготовки фахівців потребам ринку праці.

Усе це приводить до того, що талановита молодь прагне одержувати освіту в елітних ВНЗ Москви або Санкт-Петербурга, а діти заможних батьків їдуть на навчання до європейських країн й США з наміром подальшого працевлаштування за кордоном.

Одержання диплома й початок трудової діяльності – це завершення загальної підготовчої стадії перетворення людських ресурсів у капітал і початок більш спеціалізованого й тривалого процесу формування людського капіталу на основі набуття професійної кваліфікації й життєвого досвіду. На цій стадії розвитку людського капіталу важливе місце повинне приділятися підвищенню кваліфікації працівників і освоєнню ними нових професій.

У 2006 р. лідерами з опанування нових професій в Україні були Луганська, Запорізька, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька області. Тоді як показник щодо освоєння нових професій цього року в середньому по Україні становив 2,6 %, то в цих областях він дорівнював відповідно 4,4%, 4,0%, 3,9%, 3,8%. Найнижчі показники опанування нових професій були характерні для Івано-Франківської (1,2%), Львівської (1,3%), Волинської (1,5%) областей [34, с.388].

Ще однією важливою складовою нагромадження людського капіталу на підприємствах є підвищення кваліфікації кадрів. У 2009 р. відсоток працівників – носіїв людського капіталу, які підвищували власну кваліфікацію, у середньому по Україні становив 9,0 % [35, с. 88]. У таких східних регіонах України, як Донецька, Дніпропетровська й Луганська області, частка осіб, що підвищують кваліфікацію, становила 11,8 %, 11,6 %, 10,6 % відповідно [35, с. 88]. Таким чином, на підприємствах, розміщених у цих регіонах, питанню збереження й розвитку людського капіталу приділяється більше уваги, ніж на під-

приємствах західних регіонів країни, для яких характерним є низький показник підвищення кваліфікації кадрів. Наприклад, у Волинській області він дорівнював 7,7 %, у Закарпатській області – 6,0 %, у Івано-Франківській – 8,0 %, у Львівській – 6,5%, у Тернопільській – 7,6%, Чернівецькій – 7,6% [35, с. 88].

Розвиток людського капіталу нерозривно пов'язаний із розвитком науки. Українська наука постійно відчуває «фінансову аритмію»: видатки державного бюджету на науку в 1992 р. склали 2,2 %, у 1996 р. – 1,9 %, в 1996 р. – 1,9 %, у 1999 р. – 0,8 %, у 2004 р. – 2,2 % ВВП, у 2011р. - 1,3% ВВП [16]. В. Данилишин і В. Куценко, спираючись на дані МОП, стверджують, що, якщо в країні на науку виділяють менше ніж 2 % ВВП, починається руйнування не тільки науки, але й економіки, і суспільства в цілому [33, с. 79]. Про неадекватне оцінювання ролі науки українською владою яскраво свідчить той факт, що наприклад у 2012 р. відрахування з державного бюджету на науку були в 5,5 разів менші, ніж на утримання державного апарату управління. У таких умовах досить складно очікувати від науки значного економічного ефекту.

Останнім часом ресурси науки України піддаються негативній тенденції. Загальна кількість організацій, що виконують наукові й науково-технічні роботи, скорочується. Якщо у 2001 р. їхня кількість становила 1479, то у 2012 р. – 1378 [16]. Більше ніж 33 % всіх наукових організацій України доводиться на регіони, розміщені на сході України, у свою чергу кількість таких організацій у західних регіонах України значно менша, вони становлять менше ніж 14 %.

Незважаючи на постійне зменшення кількості фахівців у науково-технічній сфері, насиченість нашої держави науковими кадрами, у порівнянні з економічно розвиненими країнами, залишається досить високою. Так, у 2009 р. у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення в Україні налічувалося 8,1 працівників наукової сфери, у тому числі дослідників – 3,9 (у Німеччині – відповідно 12,5 і 6,7; в Іспанії – 8,4 і 4,9; у Польщі – 5,3 і 3,8; в Угорщині – 6,1 і 3,7) [35, с. 12]. Разом із тим за таким показником, як кількість наукових публікацій, Україна посідає досить скромне місце. Із загальної кількості публікацій серед найбільших 38 країн світу на неї доводиться 0,52 %, тоді як на Польщу – 1,1 %, Ізраїль – 1,26 %, Францію – 6,36 % [35, с. 79]. А це означає, що наявний науковий ресурс використовується недостатньо.

Усе це приводить до міграції українських науковців за кордон. Тільки у 2009 р. назавжди покинули Україну 600 докторів і близько 1000 кандидатів наук, третя частина яких – перспективні молоді фахівці вищої кваліфікації віком до 40 років. За оцінками експертів, втрати України від міграції за кордон висококваліфікованих фахівців становлять більше ніж 1 млрд. доларів США в рік [36, с. 170].

Поряд зі скороченням кількості наукових організацій, в Україні спостерігається нераціональне використання кадрового потенціалу, особливо робочого часу науковців. Втрачений працівниками науки час обертається великими економічними втратами. Основні ознаки занепаду кадрового потенціалу вітчизняної науково-технологічної сфери полягають у наступному:

- 1) зменшення кількості працівників, зайнятих науково-дослідними й науково-конструкторськими розробками, особливо їхньої активної частини – дослідників;
- 2) зменшення частини випускників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації (університетський рівень), які вибирають науково-технічну діяльність;
- 3) зростання кількості вчених вищої кваліфікації поза наукою, а також поширення явища сумісництва;
- 4) постійне зростання віку дослідників;
- 5) невідповідність напрямів підготовки фахівців із вищою освітою й вчених вищої кваліфікації галузевої спрямованості наукових досліджень

Слід також звернути увагу на структуру зайнятих у економіці докторів наук. Так, 25,5 % – доктори технічних наук, 19,2 % – медичних наук, 6,7 % доктори економічних наук. У регіональному розрізі також існують значні розходження. Найбільше докторів економічних наук, що виконують наукові розробки, в Києві. На 5 регіонів України: Дніпропетровську, Донецьку, Львівську, Одеську й Харківську області, а також м. Київ – доводиться 77,8 % від їхньої загальної кількості [36, с. 78].

Найбільш точно ситуацію в науково-інноваційній сфері України охарактеризував М. Долішній. На його думку, основним протиріччям у сфері науково-інноваційного розвитку України є те, що «з одного боку, ми маємо досить високий науковий потенціал, а з іншого – таку структуру економіки й механізм господарювання, які цей потенціал просто не сприймають. На сьогоднішній день адекватного механізму використання людського капіталу в процесі інноваційного розвитку капіталу практично немає» [37, с. 9]. Аналіз людського капіталу України показує досить низький рівень ефективності його формування, відтворення й нагромадження в усіх регіонах. Особливо гостро проблема деградації людського капіталу стоїть у західних регіонах країни. Збереження тенденції зниження якості людського капіталу в цих регіонах може привести до появи територій, у яких рівень освіти й професійної підготовки робочої сили, використовуваних технологій виробництва будуть настільки низькими й застарілими, що їхній економічний потенціал стане реальною перешкодою для реалізації інноваційної моделі розвитку країни.

З огляду на вищесказане, стає очевидною необхідність докорінної зміни ситуації щодо заощадження, відтворення й нагромадження людського капіталу України, для якого характерні деградаційні процеси: погіршення якості й зменшення кількості. Проблема знецінювання й деградації людського капіталу в країні вимагає невідкладного вирішення на рівні держави, прийняття відповідних законів і дієвих програм.

РОЗДІЛ 2

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

2.1. Диференціація регіонів України з позицій ефективності використання трудових ресурсів

Сучасна економіка України характеризується поглибленням диспропорцій в економічному розвитку регіонів. Економічні, соціальні й інші фактори, що обумовлюють різні рівні господарського розвитку регіонів, у свою чергу впливають на формування особливостей економічної поведінки домашніх господарств і як наслідок – на ефективність використання трудових ресурсів. Аналіз розходжень у економічній поведінці домашніх господарств залежно від регіону їхнього розміщення надає можливість об'єктивного оцінювання стану життєвого рівня населення, комфортності умов життєдіяльності в окремих регіонах країни. Результати такого оцінювання можуть бути використані як база для розробки й впровадження системи заходів державного регулювання, спрямованих на зниження регіональних диспропорцій, поліпшення якості життя населення України й підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Перш за все ефективність функціонування трудових ресурсів залежить від рівня доходів, що їх отримує населення регіонів (табл. 2.1).

Рівень диференціації регіонів України особливо чітко простежується на основі розрахунку показника співвідношення валового регіонального продукту (ВРП) на душу населення і видатків на душу населення. Регіони, у яких показник відношення ВРП на душу населення до видатків на душу населення за декілька років (з 2001 по 2008 р.) стабільно перевищує аналогічний показник у середньому по Україні, ми відносимо до групи більш розвинених і, відповідно, ті регіони, у яких він стабільно був меншим від середнього по Україні – до групи менш розвинених. Результати групування наведені в таблиці 2.2.

Згідно з проведеними розрахунками, протягом 2001–2008 рр. у якості більш розвинених виступали такі регіони України: м. Київ, Донецька, Полтавська й Дніпропетровська області; у якості менш розвинених – м. Севастополь, Миколаївська, Харківська, Івано-Франківська, Волинська, Сумська, Луганська, Херсонська, Вінницька, Київська, Рівненська, Кіровоградська, Закарпатська, Львівська, Черкаська, Чернігівська, Хмельницька, Чернівецька, Тернопільська, Житомирська області, а також Автономна Республіка Крим.

Розглядаючи ситуацію щодо виробництва *валової доданої вартості*, можна зробити висновок, що в Україні також сформувалися значні регіональні галузеві відмінності її виробництва. Так, східна Донецька область входить до групи тих регіонів, найбільшу частку доданої вартості яких забезпечує промисловість (50,0–54,5 %). У той же час західна Тернопільська область належить до групи регіонів, у яких промисловість забезпечує найменшу частку приросту валової доданої вартості (до 20 %).

У свою чергу Донецька область входить до групи регіонів, у яких питома вага промисловості в структурі валової доданої вартості не перевищує 20 %, а питома вага сфери послуг перебуває в межах 21–40 %. Тернопільська область перебуває в групі регіонів, сільське господарство яких формує від 21 до 40 % валової доданої вартості області, а сфера послуг займає в її виробництві не менше за 41 %. Таким чином, можна зробити висновок, що виробництво ВРП у Донецькій області здійснюється переважно в галузях промисловості, тоді як у Тернопільській області більшою мірою за рахунок найменш доходних галузей – сільського господарства й сфери послуг.

Таблиця 2.1

Доход у розрахунку на одну особу в регіонах України*

Регіони	Доход у розрахунку на 1 особу, грн.		Темп приросту (2012 р. до 2005 р.)	Відхилення від середнього показника по Україні, %	
	2005 р.	2012 р.		2005 р.	2012 р.
Автономна Республіка Крим	5 432,9	12 265,7	125,8	-14,2	-16,0
Вінницька	5 791,1	12 380,2	113,78	-8,5	-15,2
Волинська	5 254,2	11 130,8	111,9	-17,0	-23,8
Дніпропетровська	7 015,9	16 646,6	137,3	10,8	14,0
Донецька	7 088,9	17 380,9	145,2	12,0	19,0
Житомирська	5 568,5	12 385,3	122,4	-12,1	-15,2
Закарпатська	4 821,2	10 028,1	108,0	-23,9	-31,3
Запорізька	7 074,5	16 174,0	128,6	11,7	10,8
Івано-Франківська	5 321,6	12 015,4	125,8	-16,0	-17,7
Київська	6 305,0	15 085,8	139,3	-0,43	3,28
Кіровоградська	5 568,6	11 757,6	111,1	-12,1	-19,5
Луганська	5 900,9	14 368,4	143,5	-6,8	-1,63
Львівська	6 203,1	13 657,0	120,2	-2,0	-6,5
Миколаївська	6 137,5	13 297,6	116,7	-3,1	-9,0
Одеська	5 883,4	12 621,7	114,5	-7,1	-13,6
Полтавська	6 653,5	14 747,3	121,6	5,1	1,0
Рівненська	5 344,4	11 531,3	115,8	-15,6	-21,1
Сумська	5 972,0	13 655,6	128,7	-5,7	-6,5
Тернопільська	5 032,7	10 733,2	113,3	-20,5	-26,5
Харківська	6 355,7	14 902,2	134,5	0,4	2,0
Херсонська	5 400,5	11 606,3	114,9	-14,7	-20,5
Хмельницька	5 733,3	12 332,4	115,1	-9,5	-15,6
Черкаська	5 534,0	12 404,4	124,2	-12,6	-15,1
Чернівецька	5 078,0	10 275,4	102,4	-19,8	-29,7
Чернігівська	5 979,1	12 996,0	117,4	-5,6	-11,0
м. Київ	10 683,3	27 792,3	160,2	68,7	90,3
м. Севастополь	5 723,3	13 023,9	127,6	-9,6	-10,8
Україна	6 332,1	14 606,2	130,7	-	-

*Складено й розраховано за [16].

Таблиця 2.2

Групування регіонів України на більш й менш розвинені регіони

	Відношення ВРП на душу населення до витрат на душу населення								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	У середньому за період
м. Київ	2,1532	1,9940	1,9289	2,0055	1,7792	1,6624	1,7550	1,5446	1,8431
Донецька	1,3924	1,2919	1,3269	1,5465	1,4243	1,4203	1,3734	1,2758	1,3791
Полтавська	1,2473	1,2440	1,2071	1,5100	1,4106	1,4242	1,3980	1,2625	1,3340
Дніпропетровська	1,2676	1,2238	1,2296	1,3507	1,3153	1,3528	1,3968	1,5301	1,3301
Одеська	1,3979	1,3515	1,2574	1,2645	1,1188	1,1087	1,1347	1,1937	1,2243
Запорізька	1,1291	1,0845	1,0849	1,2920	1,2205	1,2302	1,2548	1,1913	1,1836
У середньому по Україні	1,1601	1,1041	1,1337	1,2584	1,1574	1,1527	1,1563	1,1211	1,1547
Харківська	1,0915	1,0487	1,0836	1,2421	1,1174	1,1361	1,1595	1,1427	1,1264
Київська	0,9906	0,9718	0,9982	1,1968	1,1113	1,1012	1,1329	1,1270	1,0760
Луганська	1,0125	1,0035	0,9853	1,1387	1,1039	1,0960	1,1144	1,0784	1,0652
м. Севастополь	1,1530	1,0881	1,0404	1,0503	0,9923	1,1107	1,0360	0,9780	1,0547
Миколаївська	1,1507	1,0316	0,9743	1,1747	1,0271	1,0560	0,9997	0,9729	1,0460
Івано-Франківська	1,0863	1,0780	1,0684	1,1170	1,0550	1,0075	0,9416	0,8878	1,0275
Волинська	1,0629	0,9033	0,8687	1,0107	0,9625	0,9136	0,9204	0,8719	0,9371
Кіровоградська	0,9736	0,9132	0,9280	1,0413	0,9230	0,9106	0,8610	0,9035	0,9304
Автономна Республіка Крим	0,9415	0,9199	0,8985	0,9879	0,9254	0,9531	0,9124	0,9006	0,9295
Черкаська	0,9200	0,8652	0,8591	0,9821	0,9598	0,9455	0,8998	0,9352	0,9199
Рівненська	0,9773	0,8954	0,8809	0,9866	0,9287	0,9242	0,8905	0,8345	0,9135
Закарпатська	0,9653	0,9557	0,9260	0,9717	0,8929	0,8961	0,8682	0,8238	0,9111
Львівська	0,9381	0,9303	0,9198	0,9749	0,8673	0,9026	0,8924	0,8416	0,9075
Сумська	1,0344	0,9734	0,8950	0,9608	0,8805	0,8480	0,8247	0,8179	0,9014
Чернігівська	0,9176	0,8925	0,9061	0,9806	0,8817	0,8579	0,8504	0,8330	0,8890
Херсонська	1,0067	0,9252	0,9026	0,9489	0,8441	0,8151	0,7485	0,8129	0,8719
Вінницька	0,9929	0,9149	0,8744	0,9287	0,8371	0,8395	0,7984	0,7983	0,8707
Хмельницька	0,8963	0,8404	0,8646	0,8987	0,8064	0,8025	0,7935	0,7798	0,8341
Житомирська	0,8473	0,7920	0,7888	0,8660	0,7889	0,7657	0,7353	0,7424	0,7896
Чернівецька	0,8838	0,8892	0,7939	0,7906	0,7330	0,7312	0,7270	0,7232	0,7814
Тернопільська	0,8566	0,8435	0,7778	0,7989	0,7371	0,7409	0,7281	0,7079	0,7722

*Складено й розраховано за [16].

Ефективність використання трудових ресурсів залежить також від стану *ринку праці* в певних регіонах країни. Як відомо, ринок праці — це система соціально-економічних відносин, пов'язаних з попитом і пропозицією робочої сили; сфера взаємодії покупців і продавців праці; механізм, який в придатних економічних умовах саморегулюється завдяки узгодженню ціни та якісних і кількісних характеристик праці, а в умовах кризової ситуації та трансформації економіки певні його сегменти регулюються владою. Пропоноване визначення вказує не тільки на вплив соціальних та економічних факторів на ринок праці, а

й на зміну в його регулюванні відповідно напрямку їх динаміки. Це дозволяє охопити більш широкий спектр модифікаційних структур аналізованої категорії. Ринок праці надає руху всім іншим рынкам, всім іншим ресурсам, тому що тут формується і розподіляється за професіями, підприємствами, регіонами і галузями та включається в дію найбільш важливий національний ресурс – трудовий. По – перше, через нього забезпечуються зайнятість економічно активного населення, його включення у сферу виробництва та послуг, створюється можливість одержання необхідного заробітку. По –друге, через ринок йде комплектування підприємств потрібною робочою силою, у необхідних кількостях і за належною якістю. Ринок показує, які професії потрібні, а які є в надмірності, на що мають звертати увагу безробітні у своїй підготовці, перепідготовці, розширенні наявних знань і умінь для одержання роботи. Тобто, ринок праці є важливим джерелом інформації. По –третє, ринок через конкуренцію найманих працівників стимулює їх до розширення професійної майстерності, сприяє підвищенню їх кваліфікації й універсализації. По –четверте, ринок праці регулює потоки трудових ресурсів, що складаються на ньому, забезпечує розподіл і перерозподіл трудових ресурсів в зв'язку зі структурними змінами в економіці.

Характеризувати ринок праці можна за станом зайнятості та безробіття в регіоні. Загалом, під *зайнятістю* будемо розуміти діяльність громадян, яка пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству, і яка приносить дохід в грошовій або іншій формі у вигляді заробітної плати, додаткової допомоги та оплати натурою. В економічній літературі зайнятість поділяють на повну, продуктивну, раціональну та ефективну. *Ефективна зайнятість* об'єднує поняття повної, продуктивної та раціональної зайнятості. Ефективна зайнятість – це повна зайнятість, яка економічно і соціально доцільна. В Україні існують певні проблеми, які перешкоджають формуванню ефективної зайнятості, їх можна поділити на дві групи. До першої групи можна віднести проблеми, що пов'язані зі станом наукових розробок у сферах зайнятості. Держава існує вже більше двадцяти років, а досі відсутня будь-яка модель зайнятості. Також державна програма зайнятості не носить цільового характеру, а має загальний вплив на певну сферу, відсутня деталізація і спрямованість заходів, що впроваджуються для поліпшення ситуації. Крім того, програма зайнятості не відповідає сучасному етапу розвитку суспільства, вона не має трансформуючого механізму, який би дозволяв реагувати на зміни в економічно-суспільному житті країни. Відсутній цей механізм саме тому, що заходи, які впроваджуються державою, не є системою і носять локальний характер. Друга група — це проблеми, які виникають у процесі самореалізації працівника. Ці проблеми зв'язані з деградацією національної еліти. Раніше Україна мала великий науковий та керівний потенціал, але за роки незалежності при відсутності фінансування науки та сильному податковому тиску наша країна майже повністю його втратила. Низька заробітна плата не приваблює молодь в науку, тому, з одного боку, відбувається старіння наукової еліти, а з іншого - наукова еліта починає все більше працювати за межами України. Така ж ситуація і в сфері високоякісного керуючого персоналу. Дійові розумні люди не бажають працювати на великих

українських підприємствах за встановлену їм заробітну плату. Більш сміливі створюють власні підприємства в Україні, а інші намагаються реалізувати себе за її межами. Стає зрозумілим, що стан зайнятості не може покращитися за умов відсутності трьох основних чинників — трудових ресурсів високої якості (науковців і керівників), гідного рівня оплати їх праці та технічних ресурсів (новітніх технологій). Відповідно, розробка новітніх технологій, впровадження політики дорогої робочої сили та формування трудових ресурсів високої якості має бути пріоритетним напрямком діяльності як центральних, так і регіональних владних структур. Ринок праці, як соціально-економічна категорія, формується під впливом багатьох факторів. Перелік основних з них залежить від його структури. Ринку праці притаманні всі властивості звичайного ринку, відповідно ринок може бути гнучким або жорстким, а ціна, попит та пропозиція на ринку праці можуть бути еластичними або нееластичними. *Гнучкий ринок праці* має великі можливості та необмежені перспективи розвитку і дає змогу постійно підвищувати ефективність використання трудових ресурсів зокрема та продуктивних сил взагалі. Основними *ознаками гнучкості ринку праці* є висока територіальна та професійна мобільність трудових ресурсів; гнучкість витрат на робочу силу (гнучкість розміру та структури заробітної плати) у відповідь на зміни в економічній ситуації; гнучкість внутрішньогалузевої та міжгалузевої диференціації заробітної плати; гнучкість систем управління кадрами на рівні підприємства; гнучкість використання трудових ресурсів у різних формах зайнятості; гнучкість графіків роботи та розподілу робочого часу. Відповідно створення гнучкого ринку праці в Україні вимагає рішення наступних завдань: підвищення мобільності та економічної активності трудових ресурсів, забезпечення високого рівня заробітної плати та застосування на підприємствах науковообґрунтованих форм організації праці. Досягнути поставлені завдання можна сформувавши та впровадивши ефективний механізм розміщення трудових ресурсів. У процесі реалізації такого механізму обов'язково мають бути задіяні підприємства, центральні та регіональні владні структури. На розміщення та перерозподіл продуктивних сил між регіонами впливають природно-географічні, геополітичні, демоекономічні, соціально-економічні та техніко – економічні фактори. Вплив *демоекономічних факторів* на організацію народного господарства носить двобічний характер. З одного боку, оскільки мобільність трудових ресурсів постійно зростає, то їх переміщення є інтенсивнішим, ніж розміщення інших продуктивних сил. З іншого боку, сучасний міжнародний поділ праці свідчить про те, що на перше місце у процесі розміщення продуктивних сил виходить ціна праці в певному регіоні, країні (провідні світові корпорації розміщують своє виробництво в країнах з низьким рівнем доходу населення). Пріоритетний напрямок (залучення трудових ресурсів з інших регіонів або розміщення виробництва в перенасиченому трудовими ресурсами регіоні) обирається в залежності від характеру виробництва та поставлених поточних та стратегічних цілей компанії та обраної урядом державної регіональної політики. Перша характеристика притаманна для країн з низьким рівнем життя та низькою якістю трудових ресурсів. Яскравим прикладом є Китай, Сінгапур, Корея, Мексика, Бразилія. В цих країнах індустрія отримала

розвиток завдяки іноземному капіталу, приток якого стимулює політична стабілізація та низька вартість праці. Друга характеристика притаманна для розвинутих країн з високим рівнем доходів, наявністю професійних кадрів, розвинутою транспортною інфраструктурою. Інакше кажучи, *рух світового капіталу спрямований в регіони дешевої робочої сили, а рух трудових ресурсів відбувається в регіони з високим рівнем заробітної плати*. Перерозподіл трудових ресурсів і капіталу здійснюється під впливом багатьох економічних чинників, але первинними для трудових ресурсів є рівень заробітної плати та створення нових робочих місць в регіоні, що в свою чергу залежить від рівня економічного розвитку підприємств регіону та їх дохідності, інтенсивності надходження інвестиційного капіталу. Головний фактор трудової міграції — заробітна плата, основний чинник вибору робочого місця – розмір заробітної плати, а ефективна зайнятість для працівника – це отримання доходу, який забезпечить нормальний рівень життя. Міжрегіональні розходження в рівнях заробітної плати є головним стимулом до міжрегіонального переміщення трудових ресурсів. Це припускає два типи соціально-економічних дій: стимулювання переміщення попиту та пропозиції праці між регіонами і політику підвищення міграційної активності трудових ресурсів усередині регіону, інакше кажучи, переміщення працівників між секторами регіонального господарства, а також досягнення відповідності між професійно-кваліфікаційним складом працівників і структурою робочих місць регіону.

Вітчизняні науковці акцентують увагу на низькій економічній активності безробітного населення та низькій трудовій міграційній мобільності населення. В випадку важливо розрізняти активність трудових ресурсів та їх мобільність. *Активність* – це енергійна діяльність або діяльна участь у чомусь, здатність до реакції, взаємодії з чим-небудь. *Мобільність* — це здатність до швидкого пересування; рухливості, здатність швидко орієнтуватися в ситуації, знаходити потрібні форми діяльності. Мобільність є частиною економічної активності працівника (потенційного працівника) і відповідає за швидкість його реакції на соціально – економічні зміни в зовнішньому середовищі. Мобільність (як деперсоніфікований процес) характеризується інтенсивністю, обсягом та напрямками найважливіших потоків руху, певним соціальним механізмом, рушійними силами, прямими наслідками для суспільства. Мобільність індивідів виступає в сучасних умовах як досить значний чинник економічних процесів. Вона є одним із важливих саморегуляторів ринку праці і пов'язана із значними змінами в складі та чисельності трудових ресурсів як організацій, так і регіонів, а також країни в цілому. *Трудова мобільність* - це переважно добровільна зміна місця роботи, готовність до нових форм зайнятості, галузево-територіальних переміщень та професійно-кваліфікаційних перемін у ході трудової діяльності. Трудова мобільність - це також принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання та способу життя в цілому. І оскільки мобільність - це рухливість, а характеристикою руху є інтенсивність його здійснення, то можна говорити про *інтенсивність мобільності трудових ресурсів*. Інтенсивність мобільності – це здатність та бажання трудових ресурсів до територіального переміщення,

переміщення між галузями народного господарства та між професійно-кваліфікаційними групами з певною швидкістю. Можна виділити наступні фактори, що впливають на активність населення до пошуку роботи та здатність до трудової міграції: стать, вік, професія, мотив, трудовий стаж, особистий досвід (в тому разі і досвід міграції), сімейний стан, наявність дітей, рівень освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, рівень доходу та його співвідношення з можливим заробітком. Зрозуміло, що мігрантами можуть стати, як безробітні, так і працівники, які не задоволені своєю роботою, тому на мобільність трудових ресурсів впливає також отримання більш високого статусу (якщо майбутній працівник отримає посаду вищу за статусом, ніж в даному регіоні, на даному підприємстві) та упевненість в соціальній захищеності (збереження соціальних гарантій держави та додаткові соціальні заохочування підприємств). Відповідно виникає потреба в формуванні та реалізації соціально-економічних *програм створення «дорогої робочої сили»* в регіонах з її дефіцитом для стимулювання мобільності трудових ресурсів та поступової міграції потенційних працівників в ці регіони.

Існують також і певні групи факторів, що перешкоджають мобільності трудових ресурсів:

- 1) міжрегіональні розходження в заробітній платі, які не відповідають розходженням граничної продуктивності праці;
- 2) недосконалість та недостатність інформації про регіональні ринки праці, про наявність робочих місць і рівнів заробітної плати, соціальних умов тощо;
- 3) наявність перешкод для міграції, у тому числі і фінансових, що складаються у високих витратах на переїзд і облаштування на новому місці, високому ступені ризику, зв'язаного з пошуком роботи, а також перешкод соціального і морального характеру.

Стимулювання економічно активного населення до трудової мобільності є однією з основних складових механізму розміщення трудових ресурсів. Тому так важливо виділити чинники, що впливають на трудову мобільність населення (див. рис. 2.1).

Трудова мобільність населення на ринку праці регламентується та стимулюється певними інститутами інфраструктури ринку праці, їх можна поділити на:

- 1) ті, що регламентують та контролюють: державні служби зайнятості, міністерство праці та соціальної політики, професійні спілки, фонди страхування на випадок безробіття, міграційні служби та інші;
- 2) ті, що стимулюють: підприємства, державні служби зайнятості, громадські і державні фонди для підвищення мобільності трудових ресурсів, фонди страхування на випадок безробіття, система вищої та середньої освіти.

Слід зазначити, що державні центри зайнятості виконують і контролюючу функцію, і стимулюючу. Крім того, центри зайнятості, кадрові агентства виконують функцію перерозподілу та стимулюють трудові ресурси до переміщення. Підприємства стимулюють не тільки до переміщення трудових ресурсів, але і навпаки до постійного перебування працівника на одному робочому

місці (підприємстві), це дозволяє формувати постійний склад трудових ресурсів в регіоні.

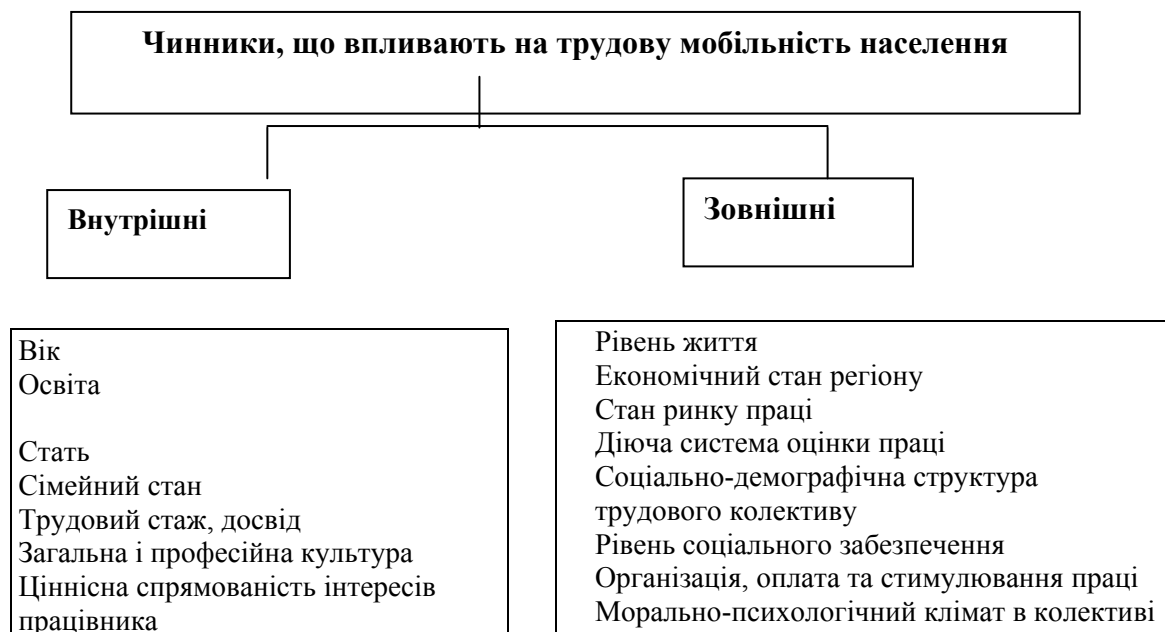


Рис. 2.1 - Чинники, що впливають на трудову мобільність населення

Внутрішні чинники трудової мобільності можна розділити на чотири групи:

- 1) особисті дані працівника: а) вік; б) освіта; в) сімейний стан; г) наявність дітей;
- 2) спеціалізація працівника: а) професія; б) рівень кваліфікації; в) трудовий стаж, досвід;
- 3) ціннісна спрямованість інтересів працівника: а) грошова винагорода; б) соціальний пакет; в) наявність вільного часу;
- 4) мобільність працівника: а) схильність до зворотної і незворотної міграції (внутрішня міграція); б) схильність до тимчасової імміграції (зовнішня міграція); в) схильність до перекваліфікації та зміни професії.

Перші три групи чинників впливають і на мотиваційну поведінку трудових ресурсів, про що мова буде нижче, і на інтенсивність їх переміщення, яка в свою чергу залежить саме від схильності трудових ресурсів до внутрішньої міграції, зовнішньої міграції та переміщення між професійно-кваліфікаційними групами. Названі чинники мають бути основою соціально-економічної програми розвитку трудового потенціалу України.

Важливо також зазначити, що ступінь ефективності функціонування трудових ресурсів України перебуває також під впливом інституціонального середовища. На підставі аналізу основних характеристик інституціонального середовища України, до основних рис економічної поведінки домашніх господарств України належать: низький ступінь раціональності поведінки, орієнтація на незаконні способи збагачення, патерналістські відносини, інвестиційна «короткозорість», високий ступінь орієнтації на неринкові способи

забезпечення споживчими послугами, досить висока орієнтація на самозайнятість, поведінкова несаможиттєвість і спрямування господарської орієнтації на виживання. В складних економічних умовах трансформаційного періоду домашні господарства прагнуть підвищити адаптацію до нових реалій не за рахунок формальних норм поведінки, а за рахунок неформальних (тіньових), які є неефективними з погляду Парето-ефективності для суспільства. Інакше кажучи, унаслідок недосконалості інституціонального середовища домашні господарства України для прояву господарської ініціативи змушені переходити у своїй більшості у сферу неформальної економіки. Унаслідок цього ринкова інституціоналізація на рівні домашніх господарств супроводжується розвитком неефективних інститутів, що спричиняють формування великої кількості інституціональних пасток.

2.2 Регіональні особливості трудової міграції населення України

Наслідками реалізації трудової мобільності населення є трудова міграція. Науковці визначають міграцію як: «переміщення населення з постійного місця проживання, пов'язане з перетином певних меж (міста, району, області, країни, материка). Переміщення населення може бути пов'язане зі зміною місця проживання або без його зміни. Можливі і сезонні виїзди на збирання врожаю, на лісозаготівлю тощо [36, с.90]». За характеристиками міграцію розділяють:

- 1) в залежності від меж переміщення населення на зовнішню (перетин державного кордону) і внутрішню (переміщення в межах держави);
- 2) в залежності від характеру переміщення на зворотну (з наступним поверненням до попереднього місця проживання) та незворотну (без наступного повернення до попереднього місця проживання);
- 3) в залежності від законності переміщення населення на легальну (законне переміщення) та нелегальну (незаконне переміщення, переважно за кордон).
- 4) за причинами міграції: трудова і нетрудова.

Трудові міграції розглядаються як переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання. Це визначення враховує причину трудової міграції – покращення рівня життя та оптимальне використання власної робочої сили і наслідки трудової міграції – перший етап до постійного переселення. В більш широкому сенсі трудова міграція - це переміщення трудових ресурсів у просторі під дією циклічного характеру розвитку економіки, економічної, соціальної, національної нерівності умов та оплати праці, нерівномірності розвитку НТП, нерівномірності природного приросту населення з метою покращення економічно-соціального становища індивідуума. Нетрудова міграція – переміщення населення не з причини підвищення рівня життя на основі вигідного використання власної робочої сили, а з інших причин.

Основоположник чиказької школи міської соціології й екології Роберт Парк, визначаючи міграцію як одну з форм здійснення історичних змін, уважав,

що міграції, революції й війни – явища одного порядку, оскільки вони порушують природний плин людської історії [38, р. 88]. На його думку, міграції населення проявляють себе як спосіб досягнення нової рівноваги, коли економіка й соціальний порядок руйнуються [38, р. 10].

В Україні масштаби зовнішньої міграції досягли катастрофічних розмірів. Так, протягом декількох останніх років спостерігається стійке зростання українських домашніх господарств, що вибирають зовнішню трудову міграцію. За даними Інституту соціології НАН України у квітні 2011 р. в 15,7 % домашніх господарств України була хоча б одна людина з досвідом роботи за межами країни. Для порівняння: у 2004 р. таких домашніх господарств було 11,8 %, у 2005 р. – 12,1 % [39]. Якщо у 2005 р. особистий досвід роботи за кордоном набули 8 % жителів України, із яких 3,4 % виїжджали на заробітки до інших країн один раз, 1,7 % – 2 рази й 2,8 % – 3 рази й більше, то у 2012 р. ці цифри збільшилися: особистий досвід роботи за кордоном мали вже 10,5 % дорослих жителів країни. Із них 4,7 % їздили на заробітки не більше одного разу, 2,2 % – двічі, 3,3 % – тричі й більше разів [39].

Особливості міграційної ситуації країни, в останнє десятиліття обумовлені політичними і соціально-економічними змінами, що відбулися в житті суспільства.

Як видно з таблиці 2.3. міграція в межах країни відбувається у напрямку до регіонів з великими містами (мегаполісами), особливо до Київського (43,5 осіб), і до прикордонних регіонів. Дослідження зовнішньої трудової міграції населення України і її впливу на економіку регіону й країни в цілому серйозно утруднюється відсутністю однозначної інформації про її масштаби й регіональні особливості. Результати різних розрахунків, досліджень і опитувань свідчать про наявність істотних розходжень в оцінках кількості українських мігрантів: від 3 до 7 млн. осіб. Труднощі підрахунків реальної кількості українських зовнішніх трудових мігрантів пояснюються існуванням нелегальної міграції.

У структурі трудової міграції громадян України за ступенем легальності можна виділити 4 якісно різних рівні:

- 1) офіційна трудова міграція – переміщення українських громадян, які, виїжджаючи за кордон, декларують участь у трудовій діяльності як мету виїзду і вони є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах (саме їх і фіксує офіційна статистика);
- 2) неофіційна легальна міграція – поїздки наших співвітчизників за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо,
- 3) із наступним працевлаштуванням і реєстрацією в країні-реципієнті; учасники таких поїздок не можуть бути відстежені вітчизняною статистикою, але при цьому стають повністю легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах;
- 4) успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

- 5) міграція жертв злочинних угруповань – торгівля людьми й інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не за власною волею.

Таблиця 2.3.

Міграційний рух населення у 2011 р. [39]

	У межах України			Зовнішня міграція		
	число прибулих	число вибулих	приріст	число прибулих	число вибулих	приріст
На 10000 осіб наявного населення						
Україна	139,5	139,5	x	6,9	3,2	3,7
Автономна Республіка Крим	126,7	119,3	7,4	15	3,9	11,1
Області						
Вінницька	185,2	187,3	-2,1	7,6	2,7	4,9
Волинська	161,6	157	4,6	4,7	2,8	1,9
Дніпропетровська	131,9	135,9	-4	6,7	3,3	3,4
Донецька	109,8	114,5	-4,7	6,9	3,3	3,6
Житомирська	174,6	180,2	-5,6	4,1	2,8	1,3
Закарпатська	65,8	68,9	-3,1	2,3	2,9	-0,6
Запорізька	121,8	129,5	-7,7	6,9	3,7	3,2
Івано–Франківська	117,8	115,9	1,9	4,8	2,9	1,9
Київська	195,3	151,8	43,5	8,6	1,6	7
Кіровоградська	151,3	167,1	-15,8	3,6	2,2	1,4
Луганська	129,4	142,8	-13,4	5,9	4,2	1,7
Львівська	116,3	122,6	-6,3	2,4	2,2	0,2
Миколаївська	120	128,1	-8,1	5,1	2,5	2,6
Одеська	139,7	133,3	6,4	13,7	3	10,7
Полтавська	156,4	161,5	-5,1	4,6	1,8	2,8
Рівненська	158,1	173,5	-15,4	1,9	2,1	-0,2
Сумська	167,9	177,6	-9,7	4,4	2,1	2,3
Тернопільська	124,2	132	-7,8	3,4	3,3	0,1
Харківська	147,3	146	1,3	4,7	3	1,7
Херсонська	132,3	144,3	-12	3,9	2,3	1,6
Хмельницька	171,3	183	-11,7	5,5	2,3	3,2
Черкаська	164,7	165,9	-1,2	5,6	2,1	3,5
Чернівецька	110,9	105,3	5,6	7,1	2,8	4,3
Чернігівська	157,1	158,8	-1,7	7,3	2,4	4,9
м.Київ	160,3	131,2	29,1	14,5	7,8	6,7
Севастополь (міськрада)	110,3	85,8	24,5	22,3	6,1	16,2

Із чотирьох груп українських мігрантів реально тільки перша стає на облік і реєструється відповідними органами. Разом із тим нелегальна міграція є найчисленнішою й на її підставі не можна підрахувати кількість українців, що працюють за кордоном. Деякі фахівці стверджують, що переважна більшість українських мігрантів просто не знають про легальні механізми виїзду за кордон на заробітки й шукають нелегальні шляхи, які дорожчі й більш ризиковані. Інші фахівці стверджують, що для виїзду за кордон на роботу необхідно перебороти безліч бар'єрів, надати велику кількість документів, у тому числі медичну карту

про стан здоров'я, а також довідку про відсутність судимості. Ще однією причиною нелегальної трудової міграції є наявність низки бюрократичних перешкод у приймаючих країнах. Наприклад, у країнах ЄС працевлаштовуватися дозволено лише деяким категоріям фахівців: у першу чергу, це дослідники, артисти, журналісти, священики, спортсмени.

Контингент потенційних трудових мігрантів формує на 1/3 сільське населення країни (31,9 %), удвічі рідше – жителі її малих міст із населенням до 50 тис. осіб (15,8 %) і втричі рідше жителі селищ міського типу [40]. У першу чергу це пояснюється тим, що у великих містах знайти як постійну, так і тимчасову роботу набагато простіше, ніж у провінції: тут краще розвинена невиробнича сфера, працюють і відкриваються численні приватні магазини, кафе, автомайстерні й т. п., які надають відносно добре оплачувані робочі місця. У малих містах можливості пошуку нових робочих місць набагато вужчі. У відносно невеликому місті зупинка великого підприємства з декількома тисячами працівників позначається на добробуті більшої кількості його жителів. У той же час варіантів для працевлаштування звільненої робочої сили недостатньо. Для домашніх господарств альтернативою промислової зайнятості є робота на землі, що хоч і не дає великого доходу, але забезпечує необхідний для існування мінімум продовольчих продуктів. Однак дефіцит землі й надлишок робочої сили не дають можливості сільським домашнім господарствам задовольняти свої потреби тільки результатами праці в сільському господарстві. Разом із тим можливості працевлаштування поза сільським господарством тут ще менші, ніж у малих містах.

Порівняльний аналіз домашніх господарств мігрантів і немігрантів залежно від їхнього кількісного складу, віку, освіти, основних занять їхніх членів переконливо доводить, що закордонні поїздки здійснюються в основному представниками домашніх господарств, що складаються з людей переважно активного працездатного віку. Таким чином, домашні господарства-мігранти складаються з людей, які за своїми характеристиками у змозі прикласти істотних зусиль для здійснення міграційної поїздки, витримати пов'язані з нею фізичні й психічні навантаження й забезпечити життєдіяльність домашнього господарства в умовах повної або часткової відсутності її активних членів. Це можна вважати об'єктивними передумовами вибору домашніми господарствами міграції як стратегії виживання.

Ухвалення рішення про здійснення міграційної поїздки на рівні домашніх господарств також залежить від наявності досвіду міграції його членів. Чим більший розмір має домашнє господарство, тим менше випадків, коли воно має лише одного мігранта. Успішна спроба закордонної трудової поїздки одного з членів домашнього господарства спонукує інших також приєднатися до поїздки «на заробітки». Як важливу причину ухвалення рішення про міграційну поїздку можна також розглядати наявність родинних і дружніх зв'язків між домашнім господарством-мігрантом і громадянами інших країн або мігрантами, що раніше виїжджали за кордон.

Основним мотивом здійснення трудових міграційних поїздок для всіх мігрантів є бажання поліпшити своє матеріальне становище. Навіть якщо ця

причина є не єдиною, вона завжди перебуває поруч із іншими мотивами. В основному бажання українських мігрантів зводяться до того, щоб заробити кошти й допомогти своїй родині. Для певної категорії домашніх господарств кошти, що надходять із-за кордону від їхніх членів-мігрантів, є важливим, а іноді – єдиним джерелом існування. Частка грошових переказів, спрямованих гастарбайтерами їхнім родинам до України у 2012 р., досягла майже 1% ВВП країни. За підрахунками директора економічних програм Українського центру економічних і політичних досліджень В. Юрчишина, щоквартальні перекази від гастарбайтерів до України у 2004–2005 р. склали 600–700 мільйонів доларів, а в 2010 році – 0,85–1 млрд. доларів [40]. Таким чином, за статтею «переказ фізичними особами з-за кордону» до України приходить 3 – 4 млрд. доларів у рік [40]. У загальному обсязі міграційного капіталу виділяють дві складові:

- 1) офіційні перекази, здійснювані через спеціалізовані системи, кредитні спілки, банківські установи або інших зареєстрованих суб'єктів підприємницької діяльності, які мають дозволи на здійснення відповідних операцій;
- 2) неофіційні системи – використання незареєстрованих способів переміщення капіталу.

Серед основних причин розповсюдженого використання українськими мігрантами неофіційних каналів руху міграційного капіталу можна виділити такі:

- висока вартість послуг за грошовими переказами через основні офіційні системи – Western Union і Money Gram (до 20 % від суми переказу);
- недовіра й страх втрати грошей при здійсненні офіційних переказів;
- нелегальне працевлаштування мігрантів і відсутність необхідної документації для реєстрації;
- територіальне обмеження функціонування офіційних систем переказів через слабко розвинені інфраструктури.

Використання неофіційних систем переміщення капіталу не дозволяє повною мірою визначити реальні обсяги валютних надходжень і розвиває тіньовий ринок валютних операцій.

Оплата роботи наших громадян за кордоном відносно низька, однак вона все-таки вища, ніж в Україні. Про велику різницю в оплаті праці в Україні й у деяких країнах Центральної й Західної Європи свідчать такі дані. Так, у провідній галузі економіки – промисловості – в Україні оплата праці в три рази нижча, ніж у Польщі, у 27 разів нижча, ніж в Італії й у 53 рази нижча, ніж у Німеччині [40]. У 2010 р. середня заробітна плата на місяць в Україні була на 151 євро менша, ніж у Росії, на 162 євро менша, ніж у Румунії, на 266 євро менша, ніж у Латвії, на 270 євро менша, ніж у Литві й на 1049 євро менша, ніж у Словенії [40]. Однак необхідно відзначити той факт, що наші співвітчизники, працюючи за кордоном, у багатьох випадках піддаються дискримінації в оплаті праці. Наприклад, українські будівельники в Італії одержують близько 520 доларів США, тоді як італійський працівник за таку саму роботу одержує 2000 доларів США на місяць [41, с. 169].

Трудова міграція спричиняє зростання мобільності працездатного населення і є однією з характеристик ринку праці й полягає в готовності частини

працездатного потенціалу мігрувати з метою працевлаштування на робочі місця з більш привабливими умовами. На цьому етапі формування ринку праці в Україні мобільність населення є вимушеною й у більшості випадків має нелегальний характер.

Економічні й соціальні наслідки еміграції трудових ресурсів із України мають як позитивний, так і негативний характер. У цілому позитив і негатив для економіки від еміграції робочої сили за кордон можна звести до низки положень.

Негативні наслідки еміграції трудових ресурсів України за кордон:

1. Прямі втрати людського капіталу. Зменшується кількість зайнятого працездатного населення, оскільки значну частину трудових мігрантів становить молодь репродуктивного працездатного віку, яка найближчим часом не збирається повертатися до України. Міграція молоді спричиняє негативні демографічні наслідки внаслідок руйнування сімейних відносин і несприятливу для народження й виховання дітей специфіку «емігрантського» способу життя.
2. Погіршення співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням. Унаслідок виїзду українців на роботу за кордон зменшується кількість економічно активного населення працездатного віку, що приводить до глибоких деформацій не тільки в демографічній структурі, але й у сфері зайнятості.
3. «Відплив умів» – значні втрати нашою державою висококваліфікованої робочої сили, у першу чергу, науковців вищої кваліфікації – кандидатів і докторів наук. За інформацією Державного комітету статистики [16], тільки за останні роки за кордон емігрували майже 90 тисяч громадян України з вищою освітою, 8 тисяч – з незакінченою вищою освітою й більше 122 тисяч із середньою фаховою освітою. Назавжди покинули Україну 600 докторів і близько 1000 кандидатів наук, третя частина яких – перспективні молоді фахівці вищої кваліфікації віком до 40 років [16]. За оцінками експертів, втрати України від міграції за кордон висококваліфікованих фахівців становлять більше за 1 млрд. доларів США в рік [16].
4. Прихована міграція. Іноземні компанії використовують трудовий ресурс нашої країни без відповідного здійснення в нього інвестицій. У найкращому разі вони вкладають кошти в освіту й підвищення кваліфікації на робочому місці, забезпечуючи роботу персоналу винятково у власних інтересах. У той же час необхідно відзначити, що Україна на підготовку одного фахівця з вищою освітою витрачає близько 20 тисяч доларів США [41, с. 170]. Економічні оцінки свідчать, що саме на таку суму збагачує приймаючу країну й відповідно збіднює Україну кожний кваліфікований мігрант.
5. Зниження рівня доходів державного бюджету й соціальних фондів. Українські трудові мігранти в найбільш продуктивний період свого життя не беруть ніякої участі в створенні національного доходу, через відсутність відрахувань із їхньої заробітної плати знижуються надходження до пенсійного й соціальний фондів.

6. Втрата трудовими мігрантами кваліфікації. Особи з високим рівнем професійної підготовки через низку причин у більшості випадків змушені виконувати за кордоном роботу з низькою кваліфікацією.

До позитивних наслідків еміграції трудових ресурсів України за кордон можна віднести:

1. Зниження безробіття, пом'якшення негативного ефекту надмірної пропозиції робочої сили.
2. Одержання можливості зайнятості для економічно активного населення за рахунок виїзду частини працєактивного контингенту.
3. Приплив капіталу з-за кордону, що на відміну від державного боргу не є позиковим і не вимагає обслуговування.
4. Можливе інвестування трудовими мігрантами зароблених за кордоном коштів у створення власної справи в Україні.
5. Поліпшення матеріального становища родин мігрантів.
6. Освоєння мігрантами ринкової психології, нових іноземних технологій і розробок.

Таким чином, у сучасних умовах зовнішня трудова міграція населення значною мірою впливає на ринок праці України, спричиняючи неефективне з погляду держави використання трудових ресурсів.

Вплив міграційного фактора на формування регіонального ринку праці в значній мірі залежить від географічного положення, демографічної ситуації й особливостей господарської системи регіону. У свою чергу стан регіонального ринку праці визначає характеристики міграційної поведінки населення. При цьому мігрантами в більшості випадків є чоловіки молодого й середнього віку. Так, О. Кузьмін, характеризуючи трудову міграцію з України до Росії, приводить такі цифри: у 2008 р. серед московських водіїв автобусів до 65 % становили вихідці з України, серед пітерських – не менше ніж 35 % [42, с. 102].

Жителі західних областей України здійснюють міграційні трудові поїздки переважно до тих країн, де найбільший попит існує на жіночу робочу силу. Наприклад, більше від 30 % гастарбайтерів працюють у Італії, вони становлять близько 15 % від загальної кількості мігрантів у цій країні, із них близько 80 % – жінки [41]. Українські жінки-мігранти в Італії виконують переважно низькооплачувану роботу, що не вимагає високої кваліфікації: 54 % доглядають за людьми похилого віку й хворими, 32 % зайняті прибиранням, 4 % доглядають за дітьми, 4 % зайняті сільськогосподарськими роботами, 2 % працюють у сфері послуг і розваг, 1 % заробляють роботою в кафі й барах [41]. На відміну від чоловіків-мігрантів мігранти-жінки змушені за кордоном виконувати роботу, що не відповідає їхній основній спеціальності (педагоги, медичні й торговельні працівники, інженери, економісти та ін.). За результатами соціологічного опитування, проведеного в Італії західноукраїнським центром «Жіночі перспективи», більше за 60 % опитаних трудових мігрантів жіночої статі – одружені, 28,5 % українок залишили вдома одну дитину, 46,7 % – двоє дітей, 6,9 % – троє дітей, 0,8 % – четверо дітей і більше [40].

У зв'язку з цим спостерігаються певні зміни в розподілі гендерних ролей стосовно сімейних обов'язків із приводу матеріального забезпечення родини.

У західних областях більше, ніж у східних, спостерігається ситуація, коли жінка бере на себе виконання функції годувальника родини й турботу про її виживання. Природно, що жінці добувати кошти до існування й одночасно підтримувати міцну родину практично неможливо. Необхідно відзначити, що трудова міграція жінок – сфера підвищеного соціального ризику. Небезпека полягає й у характері праці, і у виді тієї економічної діяльності, якою зайняті жінки-мігранти. До основних сфер жіночої праці за кордоном належать: домашній і цивільний сервіс, індустрія розваг і секс-послуги. Початок такої трудової діяльності не сприяє ні становленню особистості, ні знаходженню надійної життєвої позиції й тим більше створенню міцного домашнього господарства.

Характеризуючи особливості здійснення жителями регіонів України такої стратегії виживання, як міграція, необхідно також відзначити різницю в строках перебування за кордоном. Вихідці з західних областей виїжджають на заробітки за межі країни на більш тривалий термін (5–6 років), ніж із східних областей (від 8 місяців до 1 року). Характеризуючи особливості реалізації зовнішньої трудової міграції домашніми господарствами в Україні, особливу увагу варто приділити питанню, що стосується перспектив повернення мігрантів на батьківщину. Домашні господарства східних областей, вибираючи в якості стратегії виживання зовнішню трудову міграцію, у першу чергу мають на меті заробіток коштів для поліпшення свого матеріального благополуччя й у більшості випадків не планують залишитися за кордоном назавжди. Що стосується домашніх господарств західних регіонів, то багато хто з них виїжджають за кордон у надії не тільки добре заробити, але й при сприятливому збігу обставин залишитися там на постійне місце проживання. Відповідно до результатів базового дослідження «Українська трудова еміграція», тільки 17,21 % респондентів планують повернення до України, інші не визначилися [41].

Таким чином, регіональні особливості ринку праці спричиняють формування відмінностей в економічній поведінці домашніх господарств, розміщених у різних регіонах України. Домогосподарства, розміщені у більш розвиненому регіоні, більшою мірою орієнтовані на зайнятість у сфері найманої праці, у менш розвиненому регіоні – на використання різних стратегій виживання, у першу чергу – зовнішньої трудової міграції. Модель більш розвиненого регіону представлена добре освіченими чоловіками молодого й середнього віку, що орієнтуються на короткочасну міграцію до Російської Федерації з метою працевлаштування на високооплачувану, висококваліфіковану роботу, що відповідає основній спеціальності, і як правило, не мають наміру залишитися за кордоном на постійне місце проживання.

Модель менш розвиненого регіону представлена високоосвіченими жінками середнього віку, що орієнтуються на довгострокову міграцію до країн Західної й Центральної Європи, змушеними працевлаштовуватися на низькооплачувані некваліфіковані види робіт, що не відповідають основній спеціальності, у більшості випадків мають на меті залишитися за кордоном на постійне місце проживання. Вибір домашніми господарствами в якості стратегії виживання зовнішньої трудової міграції одержав найбільше поширення в західних областях України: тут член кожного п'ятого домашнього господарства (21 %)

тимчасово працює або працював в іншій країні, у східних областях таких було всього лише 8 % [41]. Це можна пояснити більшим ступенем депресивності ринків праці західних областей України в порівнянні зі східними. Низька заробітна плата й невисока забезпеченість робочими місцями змушує жителів західних областей країни активно займатися пошуком роботи в інших регіонах країни й за кордоном.

2.3. Індекси розвитку людського потенціалу регіонів України в міжнародних порівняннях

Існують різні методологічні підходи до оцінювання людського капіталу, засновані на натуральних і вартісних показниках. Для комплексного оцінювання істотний інтерес представляє індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), уведений ООН у 1991 р.

При аналізі ІРЛП необхідно розмежовувати поняття «людський потенціал» і «людський капітал». В економічній літературі ці поняття часто не розділяють за змістом й умовами відтворення. Людським потенціалом є наявні в цей момент або в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в якій-небудь сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети [43, с. 190]. Категорія «капітал» визначається як вкладення, які дають можливість одержати дохід. Таким чином, людський капітал – конкретна історична форма функціонування й реалізації людського потенціалу. Людський потенціал перетворюється в людський капітал тільки в тому випадку, якщо він використовується з метою одержання доходу. «У широкому змісті категорію «людський капітал» варто розглядати як соціально-економічну форму нинішньої якості людського потенціалу в масштабі всього суспільства. Цей потенціал належить всім працівникам. Він стає капіталом, включаючись у виробництво» [44, с. 9]. Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) містить чотири найважливіші парадигми:

- продуктивність як результат ефективної діяльності, спрямованої на підвищення доходу й економічного зростання;
- рівність, що розуміється як рівність можливостей у реалізації здібностей і користування благами;
- стабільність, що дозволяє забезпечити доступ до можливостей цивілізації не тільки нинішнім, але й майбутнім поколінням;
- розширення можливостей, яке припускає, що розвиток здійснюється не тільки в інтересах людей, але і їхніми зусиллями.

ІРЛП відображає три провідних фактори життя: довголіття, освіченість, дохід. Кожному з факторів властивий певний набір показників, і в узагальненому вигляді він являє собою компонент ІРЛП. Причому компонент доходу використовується як непряма характеристика можливостей, що не одержують відображення у двох інших компонентах індексу. Вона оцінюється показником ВВП для країн або ВРП для регіонів на душу населення в паритетах купівельної спроможності валют. *Довголіття* являє собою здатність особистості прожити довге й здорове життя, вимірюване показником

очікуваної тривалості майбутнього життя при народженні, обумовленим демографічними таблицями смертності. *Рівень освіти* характеризується такими показниками: грамотністю дорослого населення, охопленням молоді навчанням у навчальних закладах. На основі цих показників визначаються індекс грамотності дорослого населення й сукупний індекс кількості тих, хто вступив до навчальних закладів, які дають узагальнюючу оцінку досягнутого рівня освіти як компонента ІРЛП.

При побудові окремих індексів поряд зі значенням фактичного рівня показників використовуються фіксовані мінімальне й максимальне значення, які називаються реперними точками. Для будь-якого компонента узагальненого ІРЛП розраховуються окремі індекси (індекс очікуваної тривалості життя при народженні, індекс досягнутого рівня освіти, індекс ВВП (ВРП) на душу населення) за формулою (2.1):

$$I_i = \frac{X_i - X_{i\min}}{X_{i\max} - X_{i\min}}, \quad (2.1)$$

де X_i – фактичне значення показника; $X_{i\min}$ – мінімальне значення показника; $X_{i\max}$ – максимальне значення показника.

Індекс тривалості життя визначається за формулою (2.2):

$$I_e = \frac{e_0 - 25}{85 - 25}, \quad (2.2)$$

де e_0 – фактична середня очікувана тривалість життя при народженні.

При розрахунку індексу ВРП до формули (2.1) підставляються не самі значення, а їхні логарифми (2.3):

$$I_{\hat{A}\hat{D}\hat{I}} = \frac{\ln X_{\hat{A}\hat{D}\hat{I}} - \ln 100}{\ln 40000 - \ln 100}, \quad (2.3)$$

де $X_{\text{ВРП}}$ – величина реального ВРП на душу населення в дол. США за паритетом купівельної спроможності.

Наступним компонентом ІРЛП є індекс досягнутого рівня освіти (освіченості), що визначається за формулою (2.4):

$$I_{\hat{m}\hat{a}} = \frac{2}{3} I_{\hat{a}\hat{\delta}\hat{a}\hat{i}} + \frac{1}{3} I_{\hat{o}\hat{\div}}, \quad (2.4)$$

де $I_{\text{грам}}$ – індекс грамотності дорослого населення; $I_{\text{уч}}$ – індекс сукупної частки учнів; $2/3$ і $1/3$ – вагові коефіцієнти.

У свою чергу індекси грамотності дорослого населення й сукупної частки учнів визначаються за формулами (2.5) і (2.6):

$$I_{\hat{a}\hat{\delta}\hat{a}\hat{i}} = \frac{X_{\hat{a}\hat{\delta}\hat{a}\hat{i}} - 0}{100 - 0}, \quad (2.5)$$

де $X_{\text{грам}}$ – фактична грамотність дорослого населення;

$$I_{\hat{o}\hat{\div}} = \frac{X_{\hat{o}\hat{\div}} - 0}{100 - 0}, \quad (2.6)$$

де $X_{\text{уч}}$ – фактична сукупна частка учнів.

ІРЛП являє собою середнє арифметичне індексів тривалості життя I_e , індексу досягнутого рівня освіти $I_{осв}$ і індексу ВРП $I_{ВРП}$ і визначається за формулою (2.7):

$$^2DEI = \frac{I_{\hat{a}} + I_{\hat{ic\hat{a}}} + I_{\hat{AD}\hat{I}}}{3} \quad (2.7)$$

Питання сутності, структури, тенденцій формування й розвитку людського капіталу одержали певну розробку у вітчизняній економічній літературі. До теперішнього часу опубліковано безліч змістовних робіт, присвячених цій проблематиці. Однак у цих роботах не був проведений аналіз ІРЛП у розрізі регіонів України, не були обґрунтовані напрями зміни основних компонентів ІРЛП, аналіз яких є відправною точкою для розробки й обґрунтування рекомендацій у галузі розвитку людського капіталу трудових ресурсів регіонів України.

На підставі офіційних статистичних даних Головних обласних управлінь статистики були виконані розрахунки компонентів ІРЛП у чотирьох прикордонних областях (Донецькій, Львівській, Тернопільській і Харківській) і в середньому по Україні.

Результати розрахунків індексу грамотності наведені в таблиці 2.4. Відповідно до результатів проведених розрахунків індекс грамотності в Україні в середньому за період із 2002 по 2012 р. дорівнював 0,819. Найвище значення цього індексу протягом усього досліджуваного періоду було характерне для Харківської області. У Донецькій і Львівській областях індекс грамотності стабільно перевищував його середнє значення по Україні.

Таблиця 2.4

Індекс грамотності в регіонах України за 2002–2012 рр.

Область	Індекс грамотності ($I_{грам}$)								Темп приросту у 2012р. у порівнянні з 2002 р., %
	2002	2003	2004	2005	2010	2011	2012	У середньому за період 2002–2012 рр.	
Донецька	0,983	0,984	0,985	0,986	0,987	0,988	0,989	0,986	0,610
Львівська	0,98	0,981	0,983	0,984	0,985	0,986	0,987	0,984	0,714
Тернопільська	0,964	0,967	0,969	0,971	0,973	0,975	0,977	0,971	1,349
Харківська	0,984	0,985	0,986	0,987	0,988	0,989	0,99	0,987	0,610
У середньому по Україні	0,977	0,978	0,98	0,981	0,983	0,984	0,985	0,981	0,819

*Розраховано за [16].

Що стосується Тернопільської області, то слід зазначити, що рівень грамотності населення цієї області протягом усіх років досліджуваного періоду був нижчим від аналогічного показника як у середньому по Україні, так і в порівнянні з трьома досліджуваними областями.

Значення індексу досягнутого рівня освіти наведені в таблиці 2.5. Аналіз даних таблиці 2.5. дозволив зробити висновок про те, що індекс досягнутого рівня освіти в Україні в середньому за досліджуваний період дорівнював 0,91.

Таблиця 2.5

**Індекс досягнутого рівня освіти
в регіонах України за 2002–2012 рр.***

Область	Індекс досягнутого рівня освіти ($I_{осв}$)								Темп приросту у 2012 р. у порівнянні з 2002 р., %
	2002	2003	2004	2005	2010	2011	2012	У середньому за період 2002–2012 рр.	
Донецька	0,89	0,891	0,892	0,892	0,891	0,891	0,876	0,889	-1,573
Львівська	0,909	0,912	0,916	0,918	0,921	0,925	0,909	0,916	0
Тернопільська	0,906	0,912	0,92	0,918	0,917	0,914	0,899	0,912	-0,773
Харківська	0,944	0,949	0,958	0,967	0,971	0,975	0,959	0,960	1,589
У середньому по Україні	0,903	0,907	0,91	0,913	0,915	0,918	0,903	0,910	0,775

*Розраховано за [16].

Темп приросту цього показника у 2012 р. в порівнянні з 2002 р. був незначним і склав 0,78 %. Протягом усього аналізованого періоду значення цього показника у Львівській і Харківській областях було вищим за середнє значення по Україні.

Найвище значення цього індексу характерне для Харківської області. Що стосується темпу приросту цього показника, то за досліджуваний період позитивним він був тільки в Харківській області й дорівнював 1,59 %.

Наступною складовою ІРЛП є *індекс тривалості життя*, наведений у таблиці 2.6. Аналіз даних таблиці 2.6 показує, що індекс тривалості життя в Україні в середньому за досліджуваний період дорівнював 0,72.

У трьох із досліджуваних областей (Львівській, Тернопільській і Харківській) протягом періоду з 2002 по 2012 р. цей індекс перевищував його середнє значення по Україні. У Донецькій області протягом усього досліджуваного періоду значення індексу тривалості життя було нижчим від середнього по Україні. Найвище середнє значення індексу тривалості життя за досліджуваний період було характерне для Тернопільської області. У Донецькій і Львівській областях відзначається зниження цього показника на 0,86 % і 0,39 % відповідно. Що стосується Тернопільської й Харківської областей, то за досліджуваний період значення індексу тривалості життя в цих областях збільшилося на 0,92 % і 1,24 % відповідно.

Для дослідження такого показника, як доходи населення необхідно розрахувати індекс ВРП у досліджуваних областях, який наведений у таблиці 2.7. Дані таблиці свідчать про те, що за період із 2002 по 2012 р. у середньому по Україні індекс ВРП збільшився на 65,03 % і в 2012 р. склав 0,571.

Таблиця 2.6

Індекс тривалості життя у регіонах України за 2002–2012 рр.*

Область	Індекс тривалості життя (I _e)								Темп приросту у 2012 р. у порівнянні з 2002 р., %
	2002	2003	2004	2005	2010	2011	2012	У середньому за період 2002–2012 рр.	
Донецька	0,698	0,697	0,693	0,69	0,695	0,695	0,692	0,694	-0,86
Львівська	0,765	0,76	0,762	0,76	0,762	0,762	0,762	0,762	-0,39
Тернопільська	0,765	0,765	0,768	0,767	0,765	0,768	0,772	0,767	0,92
Харківська	0,728	0,73	0,728	0,727	0,733	0,737	0,737	0,731	1,24
У середньому по Україні	0,722	0,72	0,72	0,717	0,718	0,722	0,722	0,720	0,00

*Розраховано за [16].

Незважаючи на досить високі темпи зростання індексу ВРП, його значення в досліджуваних областях і в середньому по Україні залишаються на низькому рівні. Найбільш високе значення індексу ВРП за досліджуваний період було характерне для Донецької області, найбільш низьке – для Тернопільської області.

Таблиця 2.7

Індекс валового регіонального продукту у регіонах України за 2002–2012 рр.*

Область	Індекс валового регіонального продукту (I _{ВРП})								Темп приросту у 2012 р. у порівнянні з 2002 р., %
	2002	2003	2004	2005	2010	2011	2012	У середньому за період 2002–2012 рр.	
Донецька	0,382	0,414	0,485	0,533	0,574	0,616	0,658	0,523	72,25
Львівська	0,303	0,338	0,387	0,428	0,468	0,513	0,553	0,427	82,51
Тернопільська	0,245	0,273	0,315	0,366	0,408	0,451	0,493	0,364	101,22
Харківська	0,339	0,375	0,434	0,479	0,52	0,573	0,625	0,478	84,37
У середньому по Україні	0,346	0,377	0,437	0,485	0,524	0,571	0,618	0,480	78,61

*Розраховано за [16].

Що стосується таких областей України, як Харківська й Львівська, то необхідно відзначити, що темп зростання індексу ВРП у цих областях за досліджуваний період був приблизно однаковим і в середньому за період значення індексу ВРП у Харківській області перевищував аналогічний показник у Львівській області всього на 0,047.

Проведені вище розрахунки дали можливість розрахувати індекси розвитку людського потенціалу в досліджуваних областях і в середньому по Україні (табл. 2.8).

**Індекс розвитку людського потенціалу у регіонах України за
2002–2012рр.***

Область	Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП)								Темп приросту у 2012 р. у порівнянні з 2002 р., %
	2002	2003	2004	2005	2010	2011	2012	У середньому за період 2002– 2012 рр.	
Донецька	0,657	0,667	0,69	0,705	0,72	0,734	0,742	0,702	12,94
Львівська	0,659	0,67	0,689	0,702	0,717	0,733	0,741	0,701	12,44
Тернопільська	0,639	0,65	0,668	0,684	0,697	0,711	0,721	0,681	12,83
Харківська	0,67	0,685	0,707	0,724	0,741	0,762	0,773	0,723	15,37
У середньому по Україні	0,657	0,668	0,689	0,705	0,719	0,737	0,748	0,703	13,85

*Розраховано за [16].

У 2012 році індекс розвитку людського потенціалу в середньому по Україні дорівнював 0,748, що на 13,85 % вище в порівнянні з базовим 2002 роком. Незважаючи на позитивний темп зростання цього показника, Україна продовжує належати до групи країн із середнім рівнем людського розвитку, тобто до тих країн, для яких ІРЛП перебуває в межах від 0,5 до 0,8. Для порівняння у 2011 р. значення ІРЛП у Скандинавських країнах дорівнював 0,954, у Канаді й США – 0,949, у країнах Західної Європи – 0,938, у країнах Прибалтики – 0,853 [44, с. 46].

Якщо розглянути ІРЛП у регіональному розрізі, то можна дійти висновку, що найбільш високе значення цього індексу серед досліджуваних областей характерне для Харківської області, що обумовлено властивим для неї високим значенням індексу освіти. На другому місці за ІРЛП – Донецька область, що пояснюється її лідируючим станом за індексом ВРП. ІРЛП Харківської області всього на 0,001 нижчий від ІРЛП Донецької області. На останньому місці серед чотирьох аналізованих областей за ІРЛП перебуває Тернопільська область, що в першу чергу пояснюється низьким індексом ВРП, що у середньому за 2002–2012 рр. дорівнював всього 0,364.

Слід зазначити, що проведені вище авторські розрахунки цілком корелюють з розробленою ПРООН методикою розрахунку ІЛР. Але механічне застосування методики ПРООН неможливе для застосування в Україні. Тому Держкомстат разом із Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України розробили методику, адаптовану до національних умов, передусім до національної статистичної бази. Цю методику було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України (від 05.04.2001 та 14.03.2001 №№182/76), згідно якої у практику роботи органів державної статистики запроваджені щорічні розрахунки інтегральних показників починаючи з даних за 1999 рік. Для його розрахунку використовується 9 показників:

- 1) демографічна ситуація, яка є відображенням і причиною людського розвитку загалом;

- 2) ситуація на ринку праці, яка забезпечує матеріальний добробут населення, можливість розвитку соціальної та виробничої інфраструктури;
- 3) власне матеріальний добробут населення (з урахуванням ситуації в Україні розробники методики особливу увагу приділили проблемі бідності, зокрема, виділили індекс бідності);
- 4) умови проживання населення;
- 5) стан здоров'я населення і стан системи охорони здоров'я;
- 6) освіта;
- 7) соціальне середовище;
- 8) фінансування людського розвитку;
- 9) екологічна ситуація.

Розрахунки загального інтегрального ІЛР проводяться на основі вище зазначених індексів та представлені на рис.2.2. Усі складові показників розраховуються за допомогою даних поточної статистики і систематичних обстежень Держкомстату України.

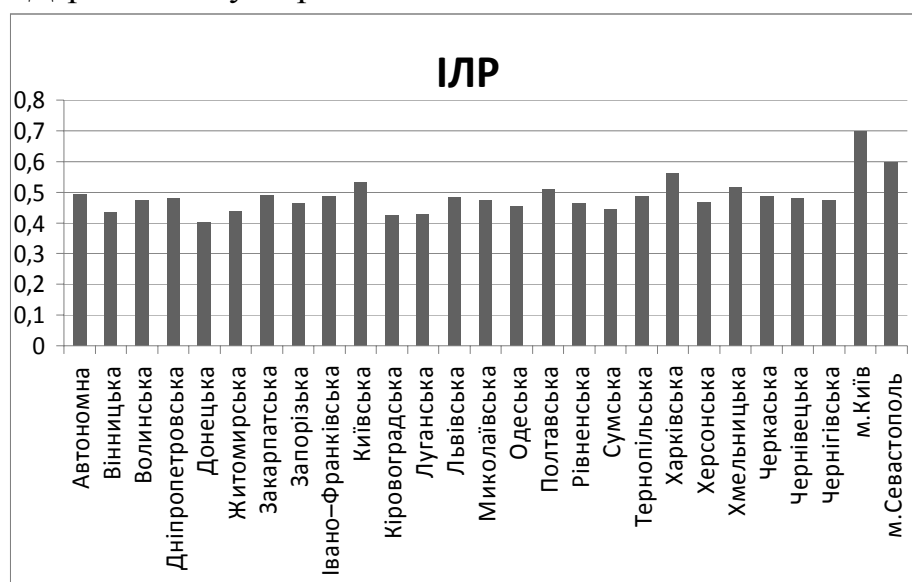


Рис.2.2 - Індекс людського розвитку регіонів України у 2010 році

Найсильніший вплив на визначення місця регіону України на єдиній шкалі індексів людського розвитку здійснюють рівень освіти, умови проживання та матеріальний добробут населення. Найменш помітною є дія розвитку ринку праці. Ймовірно це пояснюється тим, що опосередковано ситуація на ринку праці визначає місце регіону на шкалі індексів людського розвитку через матеріальний добробут і – меншою мірою – через умови проживання.

Перше місце з великим відривом – за даними 1999-2010 років – упевнено займає м. Київ, якому належать перші позиції за інтегральними індексами демографічного розвитку, матеріального добробуту, умов проживання населення, рівня освіти та фінансування людського розвитку. Наступне місце належить м. Севастополю (перше місце за розвитком ринку праці та охороною здоров'я, друга позиція за демографічним розвитком, рівнем освіти та умовами проживання населення, високі місця за фінансуванням людського розвитку та матеріальним добробутом). Третє місце посіла Харківська область: друга по-

зиція у рейтингу за розвитком ринку праці, третя – за рівнем освіти; досить високі місця за рівнем матеріального добробуту, умовами проживання та охороною здоров'я. Але за абсолютними показниками індексу їх домінування є не таким виразним, як позиція м. Києва (0,698). На протилежному фланзі шкали – Донецька (27 місце), Кіровоградська (26 місце) та Луганська (25 місце) області помітно відстають за індексами людського розвитку від більшості регіонів України. Також слід зазначити, що за останні роки значно погіршилися позиції Вінницької (з 2005 року не вище 23 позиції) та Житомирської (23 місце у 2010 році – найнижча позиція за всі роки розрахунків) областей, які на єдиній шкалі інтегрального індексу регіонального людського розвитку у 2010 році не набагато випереджають аутсайдерів.

Ще одним аналогом міжнародного рейтингу якості життя населення країн, що пропонується журналом *International Living* є українська версія «Інституту міста», що проводить порівняння між найбільшими містами України (Дніпропетровськ, Донецьк, Запоріжжя, Київ, Кривий Ріг, Львів, Одеса і Харків). Даний рейтинг має назву «Найкомфортніші міста для життя». Рейтинг будується за такими показниками як: рівень народжуваності і смертності, кількість одружень і розлучень, рівень забезпеченості житлом і вартість житлово-комунальних послуг, будівництво нового житла, забезпеченість дитячими садками і школами, міським електричним транспортом, показники соціальної напруги (безробіття і злочинність), а також екологічні показники – кількість шкідливих викидів і озеленення територій. Оцінка за цими 17 показниками не в повній мірі розкриває питання якості життя населення, але може слугувати для визначення проблем та їх усунення.

На даний час в Україні на регіональному рівні застосовується методика розрахунку рівня якості життя населення на основі цілої системи показників, до яких відносяться:

- тривалість життя (середня очікувана тривалості життя; загальний коефіцієнт смертності);
- здоров'я (рівень госпіталізації населення; захворюваність на активний туберкульоз; перинатальна смертність; коефіцієнт інвалідності);
- відтворення (коефіцієнт дитячої смертності; коефіцієнт народжуваності);
- родина (коефіцієнт стійкості сімей);
- духовні цінності (кількість засуджених; кількість населення, що захворіли на СНІД; кількість населення хворих на алкоголізм; кількість населення з наркотичними захворюваннями);
- багатство (вклади на душу населення в банках; забезпеченість автомобілями);
- соціальний захист (надання населенню субсидій; відсоток безробітних; навантаження на одне вільне робоче місце; кількість місць у домах інтернатах для громадян похилого віку та інвалідів);
- культура (відвідування музеїв; відвідування театрів; відвідування концертів);
- споживання (середньомісячна номінальна заробітна плата найманих робітників);

- житло (забезпеченість населення житлом)
- безпека (кількість загиблих від травматизму; кількість зареєстрованих злочинів);
- повітря (викиди від стаціонарних джерел забруднення; викиди від нестаціонарних джерел забруднення);
- вода (скидання забруднених зворотних вод у природні поверхневі водні об'єкти);
- промислові відходи (наявність відходів I – III класів небезпеки у сховищах та на території підприємств);
- охорона здоров'я (кількість лікарів усіх спеціальностей; кількість середнього медперсоналу; кількість лікарняних ліжок; ємність амбулаторно-поліклінічних закладів);
- оздоровлення і відпочинок (кількість місць у санаторіях і будинках відпочинку; кількість місць у оздоровчих таборах);
- освіта (кількість школярів на одного вчителя; охоплення дітей дошкільними закладами; відсоток студентів у загальній чисельності населення);

Застосування цих складових дозволить більш точно і повно визначити рівень якості життя населення в окремих регіонах. Нині Україна дуже відстає від більшості європейських країн по рівню багатьох цих показників. Україна як суб'єкт світової економіки знаходиться на 76 місці зі 187 країн за ІЛР, відповідно до Звіту ПРООН 2011 року «Стійкий розвиток і рівність можливостей: Краще майбутнє для всіх». У 1990 р. значення даного індексу в Україні складало (0,707), та з початком суспільних трансформацій перехідного періоду після розпаду СРСР його значення істотно знизилося. Аналогічні тенденції щодо погіршення основних складових індексу людського розвитку спостерігалися й на всьому постсоціалістичному просторі (табл. 2.9.).

Проте більшості країн Центральної та Східної Європи після економічної кризи на початку перехідного періоду вже до 2000 р. вдалося не лише відновити, а й суттєво поліпшити значення індексу розвитку людського потенціалу. Нині всі вони входять до групи країн з дуже високим рівнем розвитку; найвищий результат мають Словенія (0,884 та 21-е місце), Чеська Республіка (відповідно 0,865 та 27-е місце), Естонія (0,835 та 34-е місце), Словаччина (0,834 та 35-е місце), Угорщина (0,816 та 38-е місце в рейтингу), Польща (0,813 та 39-е місце в рейтингу).

Інші країни Балтії, що раніше входили до складу СРСР, – Литва та Латвія – посідають, відповідно, 40-е та 43-е місця у світовому рейтингу людського розвитку.

На відміну від європейських країн постсоціалістичного табору, більша половина країн СНД увійшли до групи країн з високим рівнем людського розвитку: Білорусь(65), Росія(66), Казахстан(68), Грузія(75), Вірменія (86), Азербайджан (91). Зі значенням індексу (0,729) Україна також увійшла до групи з 47 країн з високим рівнем людського розвитку, при цьому поступившись багатьом країнам СНД. В результаті, Україна поступається за рівнем людського розвитку не лише країнам ОЕСР, Центральної та Східної Європи, Російській Федерації та Білорусі, а й багатьом країнам Латинської Америки та

Карибів, Арабським державам-експортерам нафти та окремим “азійським тигра́м” (таким як Малайзія, Сінгапур, Південна Корея).

Таблиця 2.9.

**Динаміка індексу розвитку людського потенціалу в країнах СНД,
Центральної та Східної Європи[17]**

РейтингІЛР	Країни	Індекс людського розвитку (ІЛР)					
		1990	2000	2005	2009	2010	2011
Країни з дуже високим рівнем людського розвитку							
21	Словенія	..	0,805	0,848	0,876	0,882	0,884
27	Чеська Республіка	..	0,816	0,854	0,863	0,863	0,865
34	Естонія	0,717	0,776	0,821	0,828	0,832	0,835
35	Словаччина	0,747	0,779	0,810	0,829	0,832	0,834
38	Угорщина	0,706	0,775	0,803	0,811	0,814	0,816
39	Польща	..	0,770	0,791	0,807	0,811	0,813
40	Литва	..	0,749	0,793	0,802	0,805	0,810
43	Латвія	0,693	0,732	0,784	0,798	0,802	0,805
46	Хорватія	..	0,748	0,780	0,793	0,794	0,796
Країни з високим рівнем людського розвитку							
50	Румунія	0,700	0,704	0,748	0,778	0,779	0,781
54	Чорногорія	0,757	0,768	0,769	0,771
55	Болгарія	0,698	0,715	0,749	0,766	0,768	0,771
59	Сербія	..	0,719	0,744	0,761	0,764	0,766
65	Білорусь	0,723	0,746	0,751	0,756
66	Російська Федерація	..	0,691	0,725	0,747	0,751	0,755
68	Казахстан	..	0,657	0,714	0,733	0,740	0,745
70	Албанія	0,656	0,691	0,721	0,734	0,737	0,739
74	Боснія і Герцеговина	0,717	0,730	0,731	0,733
75	Грузія	0,707	0,724	0,729	0,733
76	Україна	0,707	0,669	0,712	0,720	0,725	0,729
78	Македонія	0,704	0,725	0,726	0,728
86	Вірменія	..	0,643	0,689	0,712	0,714	0,716
91	Азербайджан	0,699	0,700
Країни з середнім рівнем людського розвитку							
102	Туркменістан	0,654	0,677	0,681	0,686
111	Молдова	..	0,586	0,631	0,638	0,644	0,649
115	Узбекистан	0,611	0,631	0,636	0,641
126	Киргизстан	..	0,577	0,595	0,611	0,611	0,615
127	Таджикистан	..	0,527	0,575	0,600	0,604	0,607

При стрімкій втраті позицій у 2006-2010 роках, Україні вдалося за 2011 рік у порівнянні з 2010 р. піднятися в рейтингу на 3 сходинки, і середньорічний приріст ІЛР склав 0,78 (2000-2011рр.), не зважаючи на те, що в ПРООН у 2011 р. вирішили розширити список країн, що беруть участь у рейтингу, а також дещо відкоригувати методологію дослідження. Серед тих змін, що їх відтепер ПРООН враховуватиме у своїх дослідженнях "Людського розвитку", є і стан екології, і гендерна нерівність, і майнове розшарування.

Сьогодні перед Україною постала ще одна дуже серйозна проблема, а саме депопуляція, яка може суттєво обмежити потенційне зростання економіки. Саме ця проблема формує найбільший виклик для сучасного українського суспільства. За показником очікуваної тривалості життя при народженні (68,5

року) у рейтингу 2011 р. Україна поступилась не лише всім країнам з високим рівнем людського розвитку, а й більшості країн, які посідають перші рейтингові місця в групі з середнім рівнем людського розвитку. Так, за цим показником Україна посіла лише 123 місце в світі, незважаючи на незначне зростання порівняно з даними 2009 року (68,2 року). Водночас дедалі більше країн світу перетинають 80-річну позначку в тривалості життя. Найвищі досягнення мають Японія (83,4 року), Гонконг (82,8 року), Швейцарія (82,3 року), Австралія та Італія (81,9 року), Ісландія (81,8 року), Ізраїль (81,6 року), Франція (81,5 року), Швеція та Іспанія (81,4) тощо. Очікувана тривалість життя є значно більшою, ніж в Україні, і у більшості країн постсоціалістичного табору, навіть у порівнянні з Російською Федерацією (68,7 року), яка в минулі роки мала нижчі показники, а також країн Центральної Азії. Усе це свідчить про те, що в Україні склалася критична ситуація з передчасною смертністю.

За період із 1 січня 1996 р. кількість постійного населення скоротилася більш як на 12%, в 2011 році на 1000 осіб населення налічувалося 16,2 померлих, за цим показником Україна посідає 210 місце серед 219 країн. Якщо ці тенденції збережуться, то в 2030 році населення України становитиме 37,5 млн., в 2050 – 28,9 млн. осіб. Процес депопуляції створює реальну загрозу фізичному існуванню українського народу, а отже, й економічному зростанню країни [17].

Погіршує ситуацію і демографічне старіння - процес, що має незворотні наслідки. Цей процес ставить перед суспільством серйозні соціально-економічні проблеми - передусім збільшення економічного навантаження на зайняте населення. У зв'язку з тим, що зазначені країни знаходяться на стадії демографічного розвитку, властивої всім постіндустріальним країнам, великий природний приріст населення на сучасному етапі неможливий.

При такому низькому демографічному значенні, Україна займає високу позицію за ІЛР, що пояснюється коригуванням з боку індексу «освіти». За даними експертів ПРООН індекс освіти (0,858) має найвище значення з усіх складових ІЛР України (21 місце). У 2011 р. країна за складовими зазначеного індексу випереджає більшість європейських країн з дуже високим рівнем розвитку зокрема, деякі країни Західної Європи (Швейцарію, Великобританію) та більшість Центральноєвропейських країн. Високе місце України серед 110 країн світу за показником «Освіта» (44 місце) підтверджує й рейтинг «Процвітання» (Legatum prosperity index 2011), що проводить Legatum Institute [21, с.3]. Проте у розвинутих країнах рівень охоплення навчанням наближається, а в деяких (Австралії, Новій Зеландії, Монако, Кубі, Ірландії, Іспанії, Кореї, Данмарку) – досягає або навіть перевищує еталонне 100%-е значення.. Та в сучасних умовах більшого значення набуває функціональна грамотність, що вимагає відповідного коригування вітчизняної статистики освіти.

Видатки відображають економічні відносини, що виникають у зв'язку з використанням фінансових ресурсів держави, і являють собою інструмент обміну грошового фонду держави на конкретні суспільні послуги для досягнення добробуту населення країни. Слід зазначити, що Україна витрачає значну суму своїх бюджетних ресурсів на освіту, її норму закріплено в Законі України «Про освіту» у розмірі 10% ВВП. Але не дивлячись на це, можна визначити тенден-

цію до скорочення приросту видатків. Якщо у 2008 році порівняно з 2007-м видатки на освіту зросли на 37,7%, то протягом 2009 року – вже на 9,5%, 2010-го – на 19,5%, а в 2011 р.-8,1%. Частка видатків у вартості ВВП за останні роки досягла рівня 7,3% 2010 року в порівнянні з 6,4% у 2008р. і 7,3% у 2009р., в 2011 році вони знизились до 6,2%, що пояснюється передачею у 2011 році фінансування професійно-технічної освіти з державного бюджету на місцевий рівень. Порівнюючи з видатками на освіту в розвинених країнах (Німеччина – 4,4 % ВВП, Японія – 3,4 % , Іспанія – 4,4 % , Італія – 4,3 % , США – 5,5 % , Франція і Велика Британія – 5,6 %) можна констатувати, що державне фінансування освітньої діяльності в Україні перебуває, за відносними показниками, на рівні найбільш розвинених країн світу, а то й перевищує його [16]. Але слід мати на увазі, що цей валовий показник не відображає якісних аспектів здобуття знань. І в абсолютному вимірі становище не таке втішне через значно менший, порівняно з розвинутими країнами, обсяг ВВП України. За даними Міжнародного валютного фонду ВВП на душу населення за ПКС у дол. США цих країн на 2011 рік склав: Німеччина – 37896, Японія – 34739, Іспанія – 30625 , Італія – 30464 , США – 48386 , Франція – 35156, Велика Британія – 36089. А в Україні він склав 7233 дол. США, що у 4-7 разів менше. Якщо говорити про загальний ВВП країн, то тут різниця вже складатиме від 4 до 50 разів. Україні потрібно докласти ще багато зусиль для досягнення загальноєвропейського рівня, бо величина фактичних видатків не відповідає нормативному значенню, з одного боку, і не забезпечує безоплатну вищу освіту – з другого. Недостатня ефективність державних видатків на освіту зумовлена низкою чинників, основними серед яких залишаються вади організаційно-управлінської. Як показує аналіз видатків зведеного бюджету за економічною структурою, понад 90 % державних інвестицій в освіту спрямовується на поточні видатки, з них – переважна частина – на виплату заробітної плати та нарахування на неї, які зростають внаслідок інфляційних процесів. структури галузі. Така структура видатків не забезпечує достатньої можливості для перерозподілу ресурсів на користь тих, які безпосередньо визначають якість освітніх послуг (підвищення кваліфікації освітян, розширення та оновлення ресурсної бази навчальних закладів, впровадження новітніх технологій) та сприяють вдосконаленню освітньої інфраструктури (наприклад, завдяки підвищенню транспортної доступності навчальних закладів для дітей з віддалених районів).

Відповідно до функціональної класифікації переважна частка бюджетних коштів спрямовується на фінансування загальної середньої освіти (41,5 % бюджетних асигнувань на освіту), вищої освіти (30,9 %), матеріального забезпечення навчальних закладів, дослідження і розробки у сфері освіти та інші заклади та заходи у сфері освіти. дошкільної освіти (11,7 %) та професійної технічної освіти (6,2 %). Решта коштів (9,7 %) витрачається на фінансування післядипломної освіти, позашкільної освіти та заходів із позашкільної роботи з дітьми, програми матеріального забезпечення навчальних закладів, дослідження і розробки у сфері освіти та інші заклади та заходи у сфері освіти. Отже, Україні потрібно здійснити дуже істотне підвищення ефективності в наданні освітніх послуг, і є можливості для створення необхідного фіскального простору за

збереження наявного загального бюджету сфери освіти, що дало б змогу перерозподілити ресурси, підвищивши ту їх частку, що спрямовується на засоби та інвестиції, які сприяють підвищенню якості. До цих засобів та інвестицій належать, зокрема, придбання кращих навчальних матеріалів, підготовка та перепідготовка (у меншій кількості, але з вищою заробітною платою) вчителів і викладачів всіх рівнів, встановлення необхідного обладнання (лабораторій, комп'ютерів та ін.) та підключення всіх шкіл до Інтернету.

Ще одним важливим показником якості життя населення є *заробітна плата*, яка в Україні, як і в усьому світі є головною статтею доходу, і складає близько 40% доходів. Середній розмір номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ та організацій у травні 2012 р. становила 3015 грн., що у 2,8 рази вище рівня мінімальної заробітної плати та прожитковий мінімум працездатної особи (1094 грн.), які за постановами уряду мають бути однакові. За останні 6 місяців (відносно грудня 2011 р.) зростання показника відбувалось вищими темпами, ніж в аналогічному періоді попереднього року(рис.2.3). Індекс реальної заробітної плати у січні-червні 2012 р. порівняно з відповідним періодом 2011 р. становив 102%. За останні два роки значно знизилася кількість працівників, що отримують заробітну плату нижче 1073 грн. з 29,7% у 2010 р. до 5,9% у 2012 р., і значно зріс відсоток працівників з заробітною платою вище 3500 грн. з 11,5% до 24,4%, відповідно. За заробітною платою, яка в усьому світі і в Україні є головною статтею доходу (40%) для робочої сили, простежується також висока диференціація в регіонах, що обумовлено їх особливостями в економічній структурі, наприклад, наявністю більших фінансових потоків.

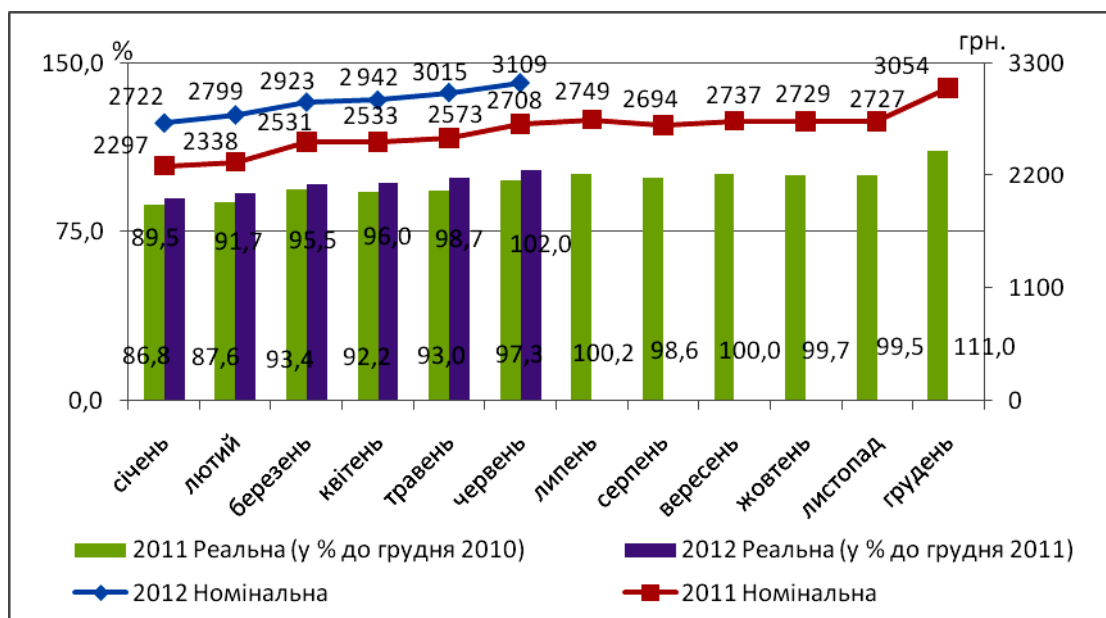


Рис. 2.3 - Динаміка номінальної і реальної заробітної плати в Україні у 2011-2012 рр. [16]

Завдяки цьому у м. Києві середня заробітна плата є найбільшою по країні на протязі усіх років незалежності. У 2011 році вона склала 4012грн., що більше ніж у 2 рази перевищує найменший показника по країні (Тернопільської області

- 1871 грн.), і майже на 1400 грн. більше від середнього по країні (2633 грн.). Також висока диференціація заробітної плати пов'язана з розташуванням в регіонах видобувної або важкої промисловості. Відповідно до цього перше місце за рівнем середньомісячної заробітної плати у 2011 році посів Донецький регіон – 3063 грн., друге - Дніпропетровський (2790 грн.), третє - Київський (2761 грн.) і четверте – Луганський регіон, в якому працівники отримували середню заробітну плату у розмірі 2742 грн. (табл.2.9). Найнижчу заробітну плату у 2011 р. отримували працівники в західних регіонах: Тернопільський - 1871 грн., Херсонський -1970 грн., , Чернігівський – 1974 грн., Волинський – 1994 грн. Дана ситуація склалася через велику розбіжність у заробітній платі за різними галузями виробництва, що не рівномірно розміщені по регіонах. Тому це досить сильно впливає на формування якості життя та підвищенні благоустрою населення.

Таблиця 2.9.

Динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах у 1995-2011 роках
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.) [16]

	2001	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Україна	311	1041	1351	1806	1906	2239	2633
Автономна Республіка Крим	301	952	1220	1609	1707	1991	2295
Області							
Вінницька	215	793	1028	1404	1511	1782	2074
Волинська	201	773	1013	1380	1427	1692	1994
Дніпропетровська	370	1139	1455	1876	1963	2369	2790
Донецька	383	1202	1535	2015	2116	2549	3063
Житомирська	220	793	1033	1404	1493	1785	2071
Закарпатська	238	868	1091	1453	1562	1846	2069
Запорізька	379	1091	1394	1812	1843	2187	2607
Івано-Франківська	259	923	1180	1543	1627	1927	2213
Київська	317	1058	1362	1852	1987	2295	2761
Кіровоградська	231	819	1054	1428	1537	1815	2114
Луганська	320	1022	1323	1769	1873	2271	2742
Львівська	272	923	1183	1570	1667	1941	2244
Миколаївська	327	955	1202	1621	1806	2122	2448
Одеська	306	966	1226	1633	1787	2046	2387
Полтавська	292	961	1243	1661	1733	2102	2481
Рівненська	245	888	1133	1523	1614	1960	2211
Сумська	259	857	1098	1472	1593	1866	2177
Тернопільська	190	727	943	1313	1412	1659	1871
Харківська	310	974	1251	1679	1804	2060	2407
Херсонська	233	800	1017	1375	1482	1733	1970
Хмельницька	211	792	1045	1429	1521	1786	2075
Черкаська	229	846	1085	1459	1532	1835	2155
Чернівецька	218	819	1051	1402	1523	1772	1985
Чернігівська	235	790	1016	1370	1465	1711	1974
м. Київ	549	1729	2300	3074	3161	3431	4012
м. Севастополь	325	1005	1302	1726	1882	2167	2476

За даними Державного комітету статистики у 2011 році середня заробітна плата у галузі сільського господарства (1800 грн.) була у 1,7 рази менша, ніж

у галузі промисловості (3120 грн.), діяльності транспорту та зв'язку (3138 грн.), а перевищення заробітної плати працівників авіаційного транспорту (8742 грн.) сягало майже 5 разів, у галузі фінансів (5340 грн.) воно складало майже 3 рази. Враховуючи такі дані і те що заробітна плата сягає близько 40% загальних доходів населення можна стверджувати, що доходи мешканців сільських територій дуже низькі у порівнянні з міським населенням.

Незважаючи на кризу 2009 року, що призвела до економічного спаду і як наслідок стрімке зростання заборгованостей заробітної плати до 1,7 млрд.грн., за останні роки помічається поступове зменшення заборгованостей. Сума несплаченої заробітної плати протягом липня 2012 року зменшилася на 3,8%, або на 38,0 млн.грн., що відбулося в основному за рахунок підприємств із виробництва машин та устаткування (на 19,8 млн.грн.), організацій із надавання комунальних та індивідуальних послуг; діяльності у сфері культури та спорту (на 7,3 млн.грн.), а також на підприємствах із добування паливно-енергетичних корисних копалин (на 5,7 млн.грн.).

На 1 липня 2012 року сума заборгованостей з виплати заробітної плати сягає 961,9 млн. грн. Зменшення загальної суми несплаченої заробітної плати відбулося за рахунок підприємств-банкрутів та економічно неактивних підприємств. Таке повільне зменшення загальної суми заборгованості зумовлено головним чином зростанням боргів працівникам фінансової діяльності сфери готелів та ресторанів, лісового господарства та пов'язаних з ним послуг та сфери транспорту і зв'язку.

Продовжує утримуватися високий рівень диференціації розмірів заробітної плати не лише за видами економічної діяльності, але і по регіонах України (табл.2.10).

Аналіз динаміки наявних доходів підтверджує регіональну диференціацію, яка не зважаючи на зростання доходів не зменшується, а динаміка реальних наявних доходів свідчить про зниження добробуту і відповідно зниження якості життя населення.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відносилися авіаційний транспорт та фінансова діяльність, а у промисловості – добування паливно-енергетичних корисних копалин та виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці (2916 грн.) у 1,6–3,1 рази. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у рибальстві та рибництві, сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах, а також на підприємствах з виробництва текстилю, одягу, хутра, виробів з хутра, шкіри та виробів зі шкіри і не перевищував 61% від середнього по економіці.

Окрім диференціації доходів населення між регіонами існує і диференціація доходів населення у середині регіону. Останню можна проаналізувати за допомогою децильних коефіцієнтів, що представлені в таблиці 2.11. Якщо по країні в цілому та в більшості регіонах спостерігається позитивна динаміка, то в Одеському регіоні децильні коефіцієнти диференціації як загальних доходів населення, так і фондів збільшилися на 0,1 рази та 0,6рази – відповідно. Зростання диференціації в доходах населення спостерігається також і в Житомирському

регіоні (з 4,2 у 2006р. до 4,3рази у 2010р.), що є найбільшим показником серед регіонів України у 2010 році.

Таблиця 2.10.

Доходи населення за регіонами України 2002-2011 рр. [16]

Регіони	Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.			Реальний наявний дохід, у відсотках до попереднього року	
	2002	2010	2011	2010	2011
УКРАЇНА	2938	18485,6	21249,5	117,1	106,1
Автономна Республіка Крим	2422,3	15480	17612,2	116,3	103,9
області					
Вінницька	2707,2	16018	18679,9	121,2	109,5
Волинська	2594	14311,9	16390,8	121,1	106,9
Дніпропетровська	3165,7	20739,4	23724	114,8	105,1
Донецька	3091,4	21317,3	24622,8	113,4	105,5
Житомирська	2541,6	15775,9	18428,8	118,0	107,7
Закарпатська	2072	12699,6	14662,9	119,7	108,9
Запорізька	3165	20221,4	23142,8	116,7	105,2
Івано-Франківська	2349,1	15009,4	17238,4	118,7	107,8
Київська	3114,6	19513,9	22408,4	119,8	107,9
Кіровоградська	2576,6	15417,7	17712,2	120,7	106,2
Луганська	2615,1	17850	20589		
Львівська	2741,8	16513,8	19240,2	113,2	107,7
Миколаївська	2771,2	16993,4	19637,5	117,0	105,8
Одеська	2472,8	16275,2	18878,4	118,1	106,3
Полтавська	3048,1	17990,9	20485	111,1	105,0
Рівненська	2560,1	14629,8	17040,1	119,5	108,4
Сумська	2686,3	16875,5	19101	114,3	105,1
Тернопільська	2158,1	13824,2	16011,3	120,0	106,8
Харківська	2929,1	18450,5	21421,1	114,8	107,7
Херсонська	2399,6	14881,7	17210,4	118,1	105,4
Хмельницька	2640,3	15781	18386,1	114,4	107,4
Черкаська	2481,9	15769,2	17798,3	115,1	105,0
Чернівецька	2028,6	13503,3	15634,4	125,0	109,2
Чернігівська	2769,2	16625	18714,1	115,1	102,4
м. Київ	4257,4	37012,7	41816,7	123,4	103,8
м. Севастополь	2399,2	17078,3	19566,9	121,1	103,6

Найменше різняться доходи населення Івано-Франківського регіону (2,5 рази у 2010р.), разом з тим і коефіцієнт фондів є найнижчим серед регіонів. Та найбільше зменшення диференціації у доходах населення (на 1,4 рази) відбулося в Тернопільському регіоні. Проаналізувавши дані зміни з таблицями доходів і заробітної плати населення, можна сказати, що така позитивна ситуація в Тернопільському регіоні, на жаль, не свідчить про підвищення статків населення, чи покращення якості життя, бо середня заробітна плата й доходи, як були одними з найнижчих по країні, так і залишилися. Такі зміни у доходах населення могли відбутися у результаті збільшення соціальних трансфертів населенню чи зниженню доходів більш заможної частки населення. Та не зважаючи на позитивні оцінки офіційної статистики диференціація населення за доходами й досі залишається великою, що приводить до значної різниці у можливостях задоволення основних потреб людей, і відповідно, до погіршення якості життя населення в цілому.

Формування якості життя і підвищенні рівня добробуту залежить від сфери діяльності, від роботи громадян в конкретній галузі економіки. Відповідно прослідковується така закономірність, що у регіонах де дохід нижчий у порівнянні з іншими регіонами, більшість населення зайнята у сільському господарстві, а отже отримує значно меншу заробітну плату. Це свідчить про різницю матеріального забезпечення міського і сільського населення, що наперед обмежує жителів сіл та малих міст у можливостях до зростання їх матеріального благополуччя та якості життя.

Таблиця 2.11.

Диференціація життєвого рівня населення у середині регіону*

Регіони	Показники за фактичним розподілом населенням за доходами					
	Децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення, разів			Децильний коефіцієнт фондів, разів		
	2006 рік	2009 рік	2010 рік	2006 рік	2009 рік	2010 рік
Автономна Республіка Крим	3,5	2,9	3,2	5,6	4,0	4,8
області						
Вінницька	3,8	3,2	3,3	6,4	4,9	4,0
Волинська	3,3	3,0	2,9	4,8	4,8	3,6
Дніпропетровська	4,0	3,8	3,5	7,4	4,5	4,2
Донецька	3,6	3,5	3,1	5,6	5,0	5,0
Житомирська	4,2	3,9	4,3	7,7	5,8	5,4
Закарпатська	2,8	2,8	2,8	4,5	4,3	3,4
Запорізька	3,4	2,9	3,1	5,6	3,9	4,3
Івано-Франківська	2,8	2,9	2,5	4,1	3,9	3,4
Київська	3,9	3,2	2,8	7,8	4,1	3,8
Кіровоградська	4,6	5,2	3,8	8,2	6,0	4,0
Луганська	3,5	3,2	3,0	5,1	4,6	4,4
Львівська	3,5	3,5	3,1	5,8	4,4	4,0
Миколаївська	4,0	3,6	2,9	7,0	5,4	4,3
Одеська	3,7	4,0	3,8	6,2	6,9	6,8
Полтавська	3,1	3,3	2,9	4,9	3,5	6,0
Рівненська	4,2	3,1	3,4	6,5	3,7	3,4
Сумська	3,2	3,4	3,0	5,0	4,9	4,3
Тернопільська	4,5	3,4	3,1	7,4	4,0	5,2
Харківська	3,5	2,8	2,7	6,1	3,6	3,6
Херсонська	4,7	4,1	3,5	7,8	5,8	5,5
Хмельницька	4,7	3,7	3,6	7,0	4,8	4,7
Черкаська	4,4	2,9	3,6	7,1	4,2	3,5
Чернівецька	3,4	3,0	2,7	4,8	3,9	3,8
Чернігівська	3,6	3,3	3,0	6,3	4,3	3,6
м. Київ	4,4	3,9	3,8	9,2	8,0	7,0
м. Севастополь	2,6	3,2	2,7	3,8	3,3	3,8

*Складено за даними головних управлінь статистики в областях та містах України

В країні існують не лише проблеми з виплатою заробітної плати, а й з наявністю роботи. З таблиці 2.12. бачимо, що пропозиція робочої сили у 2011 році перевищувала попит на неї більше ніж у 8 разів. Та за наведеними даними простежується позитивний результат, бо кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості поступово зменшується, а зменшення потреби в працівниках є не значним і навантаження на робочі місця

має тенденцію до зниження.

Однак незважаючи на зменшення диференціації між попитом і пропозицією робочої сили проблеми з безробіттям населення залишаються. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні порівняно з 2010 р. зріс на 0,3% та у 2011 р. в середньому становив 2,5% економічно активного населення працездатного віку, проте був меншим на 0,9% порівняно з 2009 роком. Допомога по безробіттю у порівнянні з 2010 р. у середньому на 1 особу зросла майже на 3% відповідно до законодавчо встановленого мінімального рівня оплати праці і склала у 2011 р. 878,52 грн. , або 87,5 %. мінімального рівня оплати праці.

Таблиця 2.12.

**Динаміка попиту та пропозиції робочої сили в Україні у 2000 - 2011 роках
(на кінець звітного періоду) [16]**

	Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб
2000	188,0	68,2	17
2005	903,5	186,6	5
2008	876,2	91,1	10
2009	542,8	65,8	8
2010	564,0	63,9	9
2011	501,4	59,3	8

Згідно даним Євростату рівень зайнятості населення у віці 15 років і старше в Україні у порівнянні з країнами Європейського Союзу є одним з найвищих (59,2%) у 2011 році. Кількість зайнятого населення вища лише у Нідерландах (61,9%). Рівень безробіття в Україні (7,9%) має нижче значення за середнє серед країн Євросоюзу (рис.2.4).

Відповідно до міждержавного статистичного комітету країн СНД рівень безробіття у відсотках до економічно активного населення, на кінець 2011 року в Україні склав 2,5% (найнижче значення за останні 11 років). Кількість безробітних серед активного населення була меншою серед таких країн СНД, як: Казахстан (0,4%), Білорусія (0,6%), Азербайджан (0,8%) і Росія (1,7%). Вищі значення даного показника були у Киргизстані (2,5%), Таджикистані (2,5%), Молдові (2,9%), Вірменії (5,9%). За офіційними даними показники не викликають занепокоєння, але якщо взяти до уваги не офіційні дані, то їх значення погіршаться.

Проблеми з безробіттям та виплатами заробітної плати сприяють зниженню рівня доходів населення, а отже збільшують рівень та глибину бідності. Бідність в Україні в процесі трансформації економіки до ринкової майже протягом десяти років як суспільне явище не визнавали на державному рівні, і тільки з прийняттям Стратегії подолання бідності (згідно з Указом Президента України від 15.08.2001 р., № 637/2001) у соціальній політиці розроблено заходи щодо зменшення масштабів бідності та усунення її найгірших проявів. Прийнято Закон України "Про державні соціальні стандарти і державні гарантії" (№2017 – III від 05.10.2000 р.), згідно з яким система соціальних стандартів в

Україні зорієнтована на показник прожиткового мінімуму. Прийняття Закону "Про прожитковий мінімум" (№ 996 – XIV від 15.07.1999 р.), згідно з яким визначено мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, певний рівень соціально-культурних потреб людини, і, як наслідок, абсолютний критерій мінімального рівня життя, що сприяє вирішенню однієї із актуальних проблем суспільного розвитку і удосконалення соціально-трудових відносин – достойного життя людини та її захищеності, припинення подальшого поширення бідності.

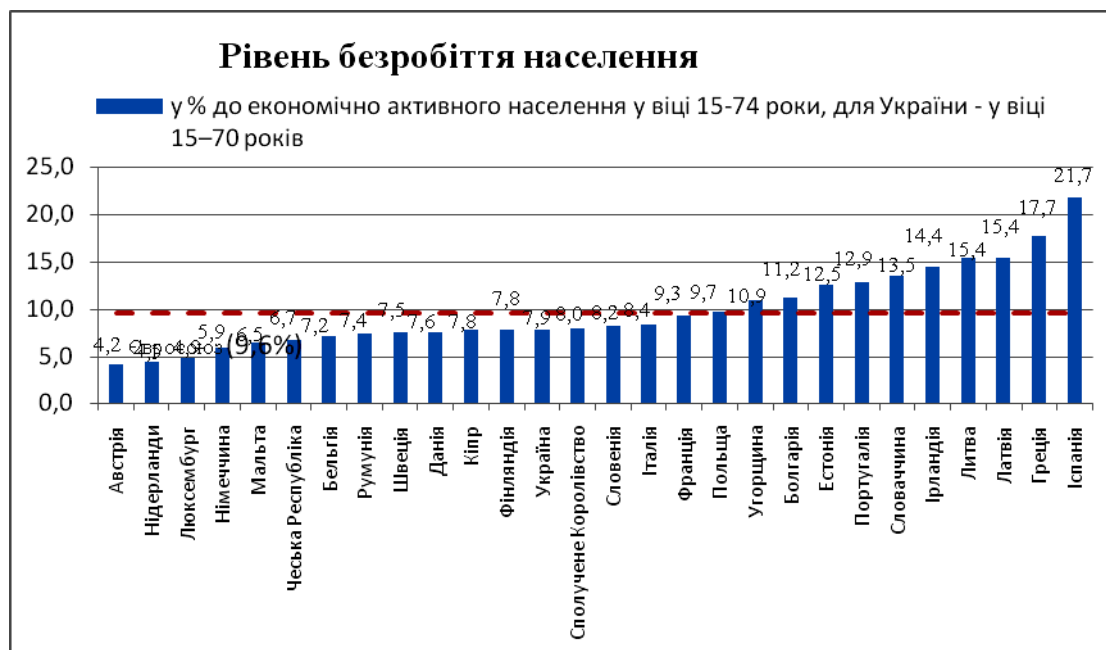


Рис.2.4 - Рівень безробіття населення (за методологією МОП) в Україні та країнах Європейського Союзу у 2011 році (у % до економічно активного населення у віці 15-74 роки, для України - у віці 15-70 років) [16]

Щороку Кабінет міністрів приймає План заходів щодо реалізації Стратегії подолання бідності. На 2012 р. у ньому враховано світові реалії, аби не допустити зниження рівня життя населення та передбачено зниження рівня бідності в Україні в умовах світової економічної кризи.

За розрахунками, здійсненими Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національної академії наук України на основі матеріалів Держстату, рівень бідності у 2011р. порівняно з 2010р. підвищився на 0,2 в.п. і становив 24,3%. Слід зауважити, що це один з найнижчих показників за останні десять років. Межа бідності1 досягла рівня 1062 грн. у середньому на одну особу на місяць і збільшилася порівняно з попереднім роком на 13%. Суттєві позитивні зміни відбулися у найбільш вразливій групі домогосподарств з дітьми – багатодітних домогосподарствах (серед домогосподарств з 4 та більше дітьми рівень бідності зменшився у 1,5 раза, серед домогосподарств з 3 і більше дітьми – на 2,6 в.п.). У домогосподарствах без дітей рівень бідності дещо збільшився (на 0,5 в.п.). Разом з тим, у найбільш вразливій групі домогосподарств, яка складається лише з осіб старше 75 років, рівень бідності знизився на 1,1 в.п. [12].

Це питання досліджено і в Доповіді ПРООН 2011 року. В ньому особливу увагу приділено якості життя населення, яке знаходяться у найменш благоприємному становищі, що несе на собі тягар подвійних депривацій, а особливо екологічних. Для аналізу дослідники використовують індекс багатомірної бідності (ІББ), що введений у 2010 році, і дозволяє більш ґлибоко розглянути ці депривації. За допомогою ІББ вимірюються серйозні недоліки у сферах стану здоров'я, освіти, рівня життя, приймаючи до уваги і чисельність знедолених людей і інтенсивність їх депривацій. Максимальне значення індексу -100, при цьому кожен вимір має рівну вагу (максимальне значення індексу по кожному виміру складає 33,3%). Виміри «Освіта» і «Здоров'я» мають по 2 показники, тому вартість кожного компонента складає 5/3 (або 16,7%). Вимір «Рівень життя» має 6 показників по 5,6% вартості. Для визначення бідного населення використовується поріг у 33,3% наявних депривацій. Багатомірними бідним вважають людей, домогосподарства яких мають 33,3% і більше депривацій, люди знаходяться на межі багатомірної бідності, якщо їх індекс депривацій знаходиться в межі 20%-33,3%, а людей у стані тяжкої багатомірної бідності можна назвати людей, у яких індекс депривацій складає 50% і більше. За даними дослідження у 2007 році в Україні налічувалося більше 1000 людей (2,2%), що знаходилися у стані багатомірної бідності, на її межі 1%, а у стані тяжкої багатомірної бідності 0,2% населення. В дослідженні наведені дані і за попередніми показниками, а саме: відсоток населення, що живе в умовах нижче межі бідності за доходами (1,25 дол. США на день), а також щодо національної межі бідності. На протязі 2000-2009 років в Україні за межею міжнародної бідності знаходилося лише 0,1% населення, а відповідно за національною межею – 7,9%.

Водночас найбільш проблематичним аспектом залишається такий прояв бідності, як позбавлення можливості довгого та здорового життя, оскільки в Україні цей вік склав 60 років. За даним показником ми випереджаємо лише такі країни СНД, як: Казахстан – 56 років, Азербайджан – 59 років, однаковий з Російською федерацією, і випереджають Білорусь - 62, і Балтійські держави: Литва - 63, Латвія - 64, Естонія -66. А ось різниця між Україною і світовими лідерами сягає 16 років «здорового життя». На скорочення здорового життя значно впливає екологічна складова, якій приділена особлива увага в останній доповіді. Найбільше в Україні люди страждають від забрудненого повітря (302 смерті на 1 млн померлих), хоча кількість померлих від забрудненої води і низька (2 смерті на 1 млн. померлих), але потреба у чистій питній воді досить гостра в країні.

Таким чином можна стверджувати що наявність більшої кількості депривацій притаманна бідному населенню. Тому підвищення якості життя в країні не можливе без подолання такого явища, як бідність, за допомогою більш активного застосування мінімальних соціальних стандартів у системі соціального захисту населення. Треба зазначити, що структура потреб населення змінюється з розвитком людини, що потребує періодичного перегляду застарілого показника прожиткового мінімуму, який не відповідає реальним змінам у структурі споживання населення, не забезпечує збалансоване відтворення людини на мінімальному рівні. Тому потрібно поступово розширювати структуру прожиткового

мінімуму (його наповнення) з врахуванням змін у житті українського населення. Величина прожиткового мінімуму має випереджати зростання цін та поступово збільшуватись і підвищувати якість життя населення.

В Доповіді ПРООН 2011 року, де наведено дані загальної оцінки задоволеності життям населення в світі, в Україні вона є однією з найнижчих (5,1 бали за 10 бальною шкалою) серед країн з високим рівнем розвитку (5,9 балів). За цими ж даними в Азербайджані мешканці також незадоволені власним життям – 4,2 бали, в інших країнах СНД задоволеність була дещо вищою: в РФ – 5,4 бали, Казахстані і Білорусі – 5,5. В Естонії і Литві задоволеність життям була на такому ж рівні – 5,1 бали, а в Латвії нижчою – 4,7 бали. Дані свідчать про те, що задоволеність життям в деяких країнах, що розвиваються, може бути вищою, аніж у розвинених країнах. Це пов'язано з тим, що багатим країнам дуже важко поліпшувати показники, так як вони вже є досить високими, тобто населення не бачить перспективи подальшого розвитку.

Незадоволеність українців власним життям в основному пов'язана з діяльністю керівництва, яке нездатне викликати своїми діями довіру населення. Статистичні дані Лабораторії законодавчих ініціатив показують, що у рейтингу недовіри перше місце зайняли: Верховна Рада України (18,7%), суди (14,8%), прокуратура (17%) і міліція (17,4%) [53]. У 67,1% громадян є довіра до Церкви. Також найбільшою довірою користуються Збройні сили (40,1%) й вітчизняні засоби масової інформації (ЗМІ) (46,4%).

В останньому дослідженні Індексу людського розвитку особливу увагу приділено і гендерній нерівності, індекс якої в Україні складає 0,335, що ставить її на 57 місце серед 146 країн. В Україні жінкам належить 8% місць у парламенті, в той час як 91,5% дорослих жінок мають середню або вищу освіту (порівняно з 96,1% чоловіків). Доля участі жінок у робочій силі складає 52%, тоді як аналогічний показник у чоловіків – 65,4%.

Характерною особливістю сучасного вітчизняного виробництва є шкідливі і небезпечні умови праці. На даний час високим залишається рівень професійної захворюваності, що безпосередньо пов'язано з незадовільним станом медицини праці та санітарно-гігієнічними умовами праці на виробництві. Майже 29 відсотків осіб працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Найбільш шкідливими у 2011 році і на протязі останніх 10 років умови праці виявилися у Донецькому, Дніпропетровському і Луганському регіонах. Почастішали випадки виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника. За період з 2007 по 2010 рік Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань виплачено потерпілим на виробництві понад 14 млрд. гривень [54].

Слід зазначити, що за останні роки в Україні простежується стійка тенденція до зниження рівня виробничого травматизму. Так, за даними МНС України у 2011 році рівень загального травматизму знизився порівняно з 2010 роком на 9 відсотків, або на 1041 осіб і склав 10657 осіб, а кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком, навпаки на 6% збільшилась і сягнула 685 осіб [55]. На підприємствах 6 областей України, Автономної Республіки Крим, міст Київ та Кривий Ріг кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком,

пов'язаних із виробництвом у 2011 році порівняно з 2010 роком зменшилась: у м. Києві на 14 (47, було 61), в Автономній Республіці Крим на 7 (18, було 25), у Львівській області на 6 (22, було 28), Дніпропетровській на 5 (38, було 43), Сумській на 5 (7, було 12), у м. Кривому Розі на 4 (13, було 17), у Житомирській області на 4 (12, було 16), Одеській на 4 (22, було 26), Волинській області на 2 (10, було 12). Кількість загиблих на виробництві залишилась на рівні минулого року на підприємствах Полтавської області - 23, Чернігівської області – 10. Загальна кількість травмованих на виробництві зменшилась на підприємствах майже усіх галузей економіки та регіонів України [56, с. 204].

Підсумовуючи аналіз місця України у міжнародних співставленнях щодо якості життя, слід констатувати її значне відставання практично за всіма аспектами. Хоча динаміка національних показників країни, починаючи з 2001 року, мала позитивний приріст, однак умови і якість життя населення погіршилися. Аналіз динаміки суб'єктивної думки населення стосовно власної якості життя також свідчить про її низький рівень. За таких обставин і з урахуванням умов світового підвищення стандартів якості життя Україні загрожують безліч соціальних ризиків, і як наслідок перетворення на аутсайдера в глобальному розвитку. Це є наслідком недооцінки людського чинника в стратегії розбудови національної держави і вимагає невідкладних дієвих заходів з привернення уваги всього суспільства до підвищення якості життя.

2.4. Аналіз якості використання трудових ресурсів сільських регіонів України

Серед значної кількості економічної літератури, в якій досліджуються проблеми використання трудових ресурсів регіонів, подавляюча частина присвячена трудовим ресурсам, зайнятим в сфері промисловості. Але в сільській місцевості на сьогодні проживає майже 30% населення України, для якого однією з найпоширеніших стратегій виживання стало використання всіх видів земельних наділів і ділянок для виробництва сільськогосподарської продукції, включаючи рослинництво й тваринництво. Сільські домашні господарства, або «підсобні господарства населення», «особисті селянські господарства» характеризуються наступними основними ознаками:

- ці господарства можуть мати як товарний, так і натуральний характер, поєднувати їх, а також наймати працівників;
- це дрібні або малі господарства, у яких використовуються земельні наділи як виробничий ресурс або як просторова база для розміщення виробництва;
- у господарстві виробляється сільськогосподарська продукція;
- власником господарства є фізична особа.

Відповідно до методики Держкомстату України під сільськогосподарським підприємством розуміють самостійний статутний об'єкт, що має право юридичної особи й здійснює виробничу діяльність у сфері сільського господарства з метою одержання відповідного прибутку (доходу). До складу сільськогосподарських підприємств включають також фермерські господарства.

Домогосподарства, що здійснюють сільськогосподарську діяльність як із метою самозабезпечення продуктами харчування, так і з метою виробництва

товарної сільськогосподарської продукції, називають господарствами населення. До їхнього складу входять:

- особисті сільські господарства (до прийняття в жовтні 2001 року Земельного кодексу України – особисті підсобні господарства);
- виробники сільськогосподарської продукції на присадибних ділянках (ділянках, виділених населенню для будівництва й обслуговування житлового будинку й для господарських будівель);
- ділянки колективного й індивідуального огородинства;
- дачні ділянки.

Основу господарств населення становлять індивідуально використовувані знаряддя праці, що перебувають в особистій власності, житлові будинки й приміщення, предмети господарського використання й споживання, а також транспортні засоби, права володіння якими гарантуються Конституцією України.

За останні роки в системі земельних відносин в Україні відбулись принципові зміни (див. табл. 2.13.). Аналіз даних таблиці показує стійку тенденцію до збільшення площі землі, що перебуває в користуванні громадян: усього за 5 років (із 2000 по 2005 р.) цей показник виріс на 74,7 %, у той час як площа землі, що перебуває в користуванні сільськогосподарських підприємств, зменшилася на 26 %. Питома вага землі, що перебуває в користуванні господарств населення, у загальній площі сільськогосподарських угідь у 2005 році склала 40,3 %, що перевищує аналогічний показник 2000 року на 18 %.

Таблиця 2.13

**Динаміка структури площ сільськогосподарських угідь
за категоріями господарств**

Категорії господарств	Рік					
	2000	2004	2005	2006	2007	2008
Площа сільськогосподарських підприємств, тис. га	29878,0	23502,4	22116,7	21199,1	21047,0	21019,3
Площа під господарствами населення, тис. га	8543,4	13819,3	14922,7	15602,4	15707,7	15584,5
Частка площі сільськогосподарських підприємств у загальній площі сільськогосподарських угідь, %	77,8	63	59,7	57,6	57,3	57,4
Частка площі господарств населення в загальній площі сільськогосподарських угідь, %	22,2	37	40,3	42,4	42,7	42,6

У 2010 р. кількість домашніх господарств, що мають земельні ділянки, склала 9430,3 тис. або 55,3 % від їхньої загальної кількості. У сільській місцевості земельні ділянки у своєму розпорядженні мали 98,2 % домашніх господарств, у міській місцевості – 36,2 % [47]. Більша частина земельних ділянок, що перебувають у розпорядженні домашніх господарств України, у 2010 році здавалася в оренду (рис. 2.5).

На другому місці перебували земельні ділянки, використовувані домашніми господарствами для вирощування продукції для власних потреб і на продаж. На третьому місці – земельні ділянки, використовувані домашніми госпо-

дарствами для вирощування продукції тільки для власних потреб. Незначна частина земельних ділянок перебувала в стадії освоєння. Характер використання земельних ділянок міськими й сільськими домашніми господарствами істотно відрізняється (рис. 2.6).

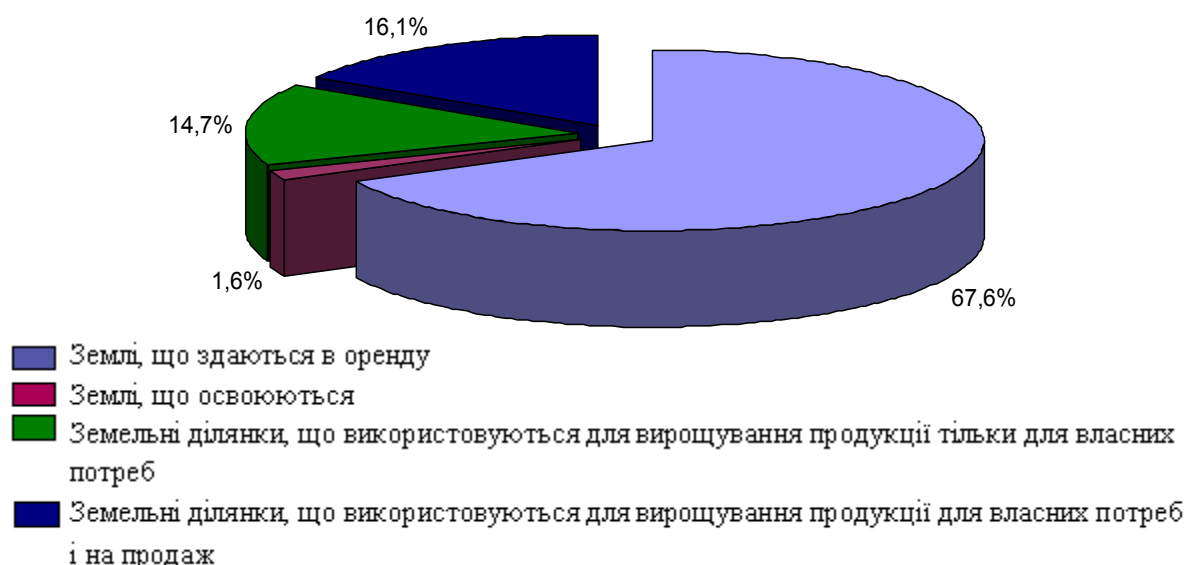


Рис. 2.5 - Розподіл земельних ділянок, що перебувають у розпорядженні домашніх господарств України залежно від цілей їхнього використання

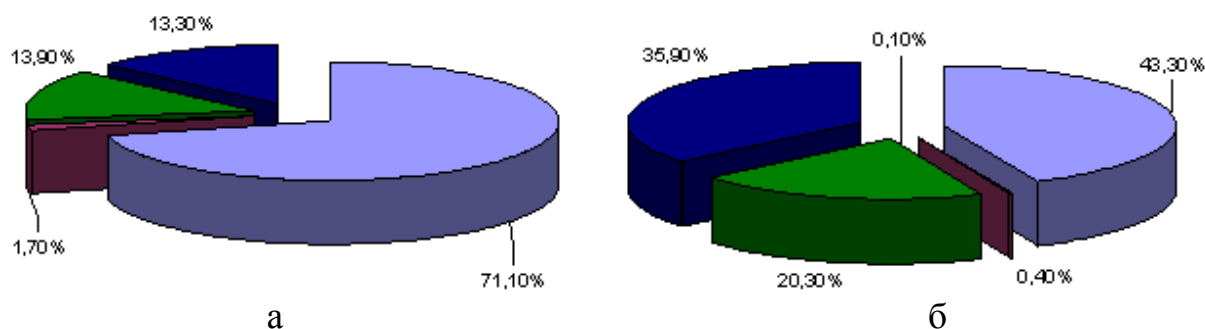


Рис. 2.6 - Розподіл земельних ділянок, що перебувають у розпорядженні домашніх господарств залежно від цілей їхнього використання:
а – домашні господарства сільської місцевості; б – домашні господарства міської місцевості.

Більша частина землі, що перебуває в розпорядженні як сільських, так і міських домашніх господарств, здавалася в оренду, однак питома вага земельних ділянок, використовуваних із цією метою сільськими домашніми господарствами, більше ніж на 27 % перевищує аналогічний показник міських домашніх господарств.

Проблема відродження господарств населення знайшла відображення в Законі України «Про власність», яким передбачене право громадян на одержання у власність земельних ділянок для ведення фермерського господарства. Законом «Про підприємництво» встановлено, що фермери, особисті підсобні господарства, як і всі підприємці, мають право на здійснення підприємницької діяльності. Таким чином, розпочаті зміни в Законодавстві України ставлять особисті господарства населення в рівні умови в порівнянні з іншими підприємцями.

У 2012 році господарствами населення було вироблено 54 % валової продукції сільськогосподарської галузі, у тому числі 50,5 % – продукції галузі рослинництва й 59,7 % – продукції галузі тваринництва. Господарства населення більш ефективно використовують надані в їхнє користування землі і, як наслідок, досягають більш високих показників урожайності сільськогосподарських культур. Наприклад, у 2008 році обсяг виробництва сільськогосподарської продукції у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь у господарствах населення в 2,5 рази перевищував цей показник по сільськогосподарських підприємствах [41, с. 59].

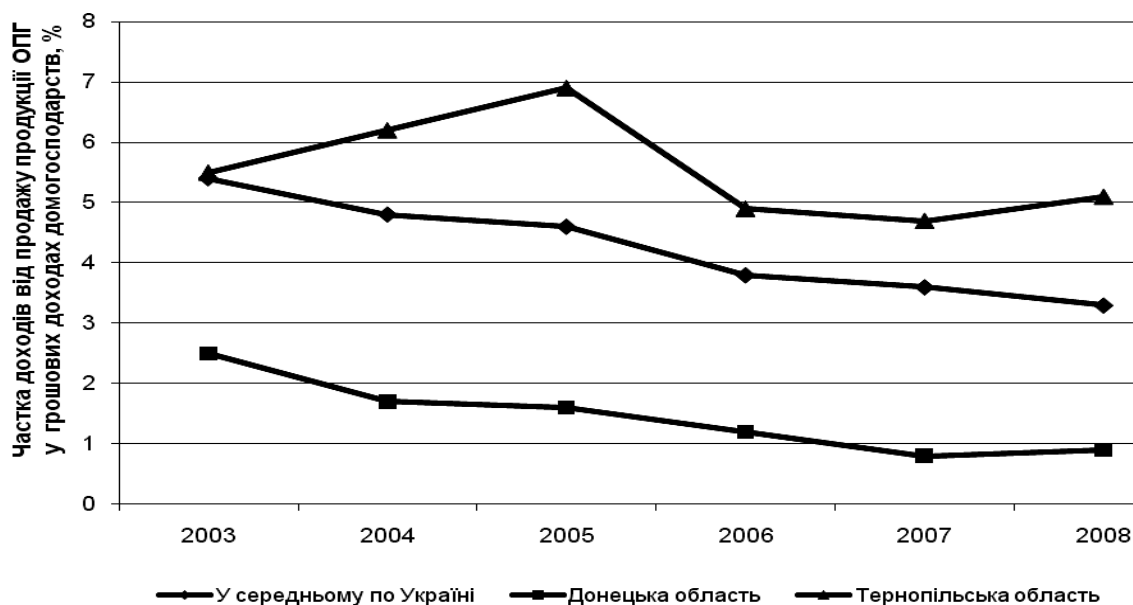


Рис. 2.7 - Динаміка зміни частки доходів від продажу продукції ОПГ у грошових доходах домашніх господарств

Більш високу стабільність господарств населення можна пояснити такими факторами:

1. Господарства населення в меншій мірі в порівнянні із сільськогосподарськими підприємствами постраждали від посилення диспаритету цін на сільськогосподарську й промислову продукцію. Цей факт пояснюється низьким рівнем механізації виробничих процесів і значно меншими обсягами використання засобів виробництва промислового походження господарствами населення.
2. Низький рівень доходів сільських жителів у формі оплати праці (рис. 2.7 та 2.8). У 2009 році оплата праці становила всього 32,2 % від грошових доходів сільських домогосподарств, у той час як у міських домогосподарствах цей показник дорівнював 55,3 % [40].

Зазначені фактори відіграють подвійну роль: з одного боку, вони сприятливо впливають на господарства населення, забезпечуючи їм більш стійке положення в порівнянні із сільськогосподарськими підприємствами; з іншого боку, їхня наявність доводить невідповідність цієї категорії господарств принципам формування цивілізованого сільського господарства ринкового типу, заснованого на низькому рівні натуралізації виробництва, максимальній заміні живої праці механізованою.

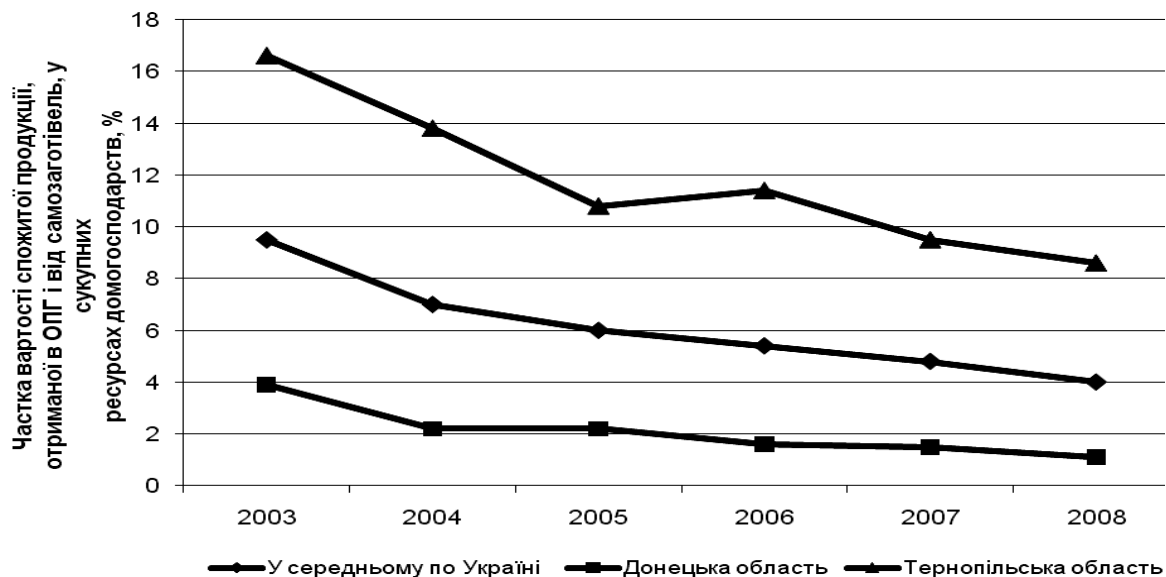


Рис. 2.8 - Динаміка зміни частки спожитої продукції, отриманої з ОПГ і від самозаготівель у сукупних ресурсах домашніх господарств

Масштабне використання населенням України такої стратегії виживання, як ОПГ, приводить до нераціонального використання трудових ресурсів країни. Члени домашнього господарства, зайняті в ОПГ, витрачають на його ведення в 1,5–2 рази більше часу, ніж працівники суспільного виробництва. Так, витрати праці на 1 га ріллі в ОПГ у 13 разів більші, ніж у сільськогосподарських підприємствах. Дані вибіркового дослідження, проведені шляхом масового анкетування В. Дісесперовим у 1999 р., показали, що трудомісткість виробництва озимої пшениці, ячменя й кукурудзи в господарствах населення була вищою від аналогічного показника в сільськогосподарських підприємствах у 4,61, 3,07 і 3,96 рази, трудомісткість виробництва молока – в 1,6 рази, приросту свиней – в 1,2 рази [47, с. 167].

Зайняті в суспільному виробництві працівники витрачають на догляд за худобою й птицею в середньому до 6 годин на тиждень, у той час як працездатні особи, зайняті в ОПГ, – 10,5 годин, а пенсіонери – 13,1 години на тиждень [47, с. 43].

Однією з основних причин низької продуктивності праці домашніх господарств у ОПГ є низький рівень їхньої забезпеченості сільськогосподарською технікою. У 2011 р. тільки 12,5 % сільських домашніх господарств мали хоча б один вид сільськогосподарської техніки, з них 46,8 % мали плуг, 19,6 % – трактор, 1,7 % – комбайн, 64,6 % – кілька видів техніки одночасно. Домогосподарства, що використовують для обробки землі ручну працю, становили 94,9 %.

Особливу увагу варто приділити тому факту, що серед сільських домашніх господарств, що займаються виробництвом сільськогосподарської продукції, у 2008 р. 50,5 % займали домогосподарства, главою яких був чоловік, що має повну загальну середню освіту, і 20,6 % домогосподарств, главою яких є чоловіки, що мають базову середню освіту. У такий спосіб можна зробити висновок про низький рівень розвитку людського капіталу трудових ресурсів, зайнятих у ОПГ.

Аналізуючи зайнятість населення в ОПГ, особливу увагу необхідно приділити тому факту, що особи, зайняті винятково підсобним господарством, не беруть участі у формуванні бюджетів, фондів соціального страхування й пенсійних фондів. Таким чином, доходимо таких висновків:

1. В аграрному секторі економіки України основними виробниками сільсько-господарської продукції є господарства населення, при цьому більша частина продукції виробляється в дрібних господарствах, у яких тільки надлишки продукції потрапляють на ринок. Тому можна стверджувати, що сільсько-господарське виробництво трансформаційної економіки в меншій мірі залучене до товарно-грошових відносин, ніж будь-яка інша галузь національної економіки України.
2. В трансформаційній економіці України практично не здійснюються інвестиції у господарства основних виробників сільськогосподарської продукції, що не створює умов для економічного зростання й не дозволяє використовувати дію значного мультиплікаційного ефекту, характерного для трансформаційної економіки.
3. Домашні господарства відіграють подвійну роль в економіці: вони є основними виробниками й постачальниками сільськогосподарської продукції, отже, і одержувачами доходу й одночасно основною витрачальною групою у національному господарстві. У кругообігу потоків національної економіки спостерігається зустрічний рух товарів, при якому домашні господарства одночасно є як постачальниками, так і покупцями продукції сільського господарства.
4. Масштабне використання домашніми господарствами населення України такої стратегії виживання, як ведення ОПГ, спричиняє нераціональне використання трудових ресурсів країни.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

3.1. Фактори подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України

Однією з вагомих причин, що приводять до гальмування комплексного соціально-економічного розвитку регіонів, подальшого збільшення міжрегіональної диференціації соціального розвитку й просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України є відсутність системних заходів в галузі зменшення регіональних диспропорцій. Забезпечення умов збалансованого регіонального соціального розвитку вимагає формування якісно нової державної регіональної політики, основними цілями якої повинні бути зменшення міжрегіональних диспропорцій у рівнях соціальних показників і забезпечення стабільного розвитку кожного з регіонів України.

Під державною регіональною політикою, як правило, розуміють сферу діяльності в галузі управління економічним, соціальним, екологічним і політичним розвитком у регіональному аспекті відповідно до заздалегідь розробленої програми [37]. Об'єктивними передумовами регіональної політики є структурна неоднорідність простору країни в природно-географічному, ресурсному, економічному, соціальному, етнічному й політичному аспектах. Подібна неоднорідність змушує будь-який захід реалізовувати з урахуванням інтересів і особливостей регіонів [37].

Виділяють кілька функціональних типів регіональної політики: власне регіональна політика, економічна, соціальна й екологічна. Зокрема, на думку П. Т. Бубенко, перераховані вище типи економічної політики мають наступні особливості: [49, с. 199]:

1. Власне регіональна політика полягає, насамперед, у розвитку місцевого самоврядування, створенні ефективної вертикалі влади й системи поділу повноважень між центром і регіонами.
2. Регіональна економічна політика базується на бюджетних відносинах між центром і регіонами. Вона зобов'язана сприяти зростанню регіональної економіки й зайнятості населення, подоланню диспропорцій між проблемними й розвиненими регіонами з метою створення гідної якості життя людини;
3. Регіональна соціальна політика зобов'язана сприяти подоланню соціальних контрастів між регіонами.
4. Регіональна екологічна політика спрямована на вирішення місцевих екологічних проблем.

Сучасна регіональна політика є важливим інструментом узгодження державних і місцевих інтересів, досягнення оптимального співвідношення між економічною ефективністю й соціальною справедливістю. Сьогодні основною метою регіональної політики України є зниження регіональних диспропорцій

розвитку, у зв'язку з цим особливої актуальності набуває визначення факторів і шляхів згладжування просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів. Удосконалена модель подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів наведена на рисунку 3.1.

На підставі проведеного в роботі аналізу показників просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів нами були визначені основні фактори й шляхи її згладжування. До основних факторів подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України належать такі:

- удосконалювання територіальної організації продуктивних сил регіонів;
- забезпечення реалізації системи стимулів трудової діяльності в регіонах країни;
- відповідність професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці;
- зростання ВРП;
- доведення вартості робочої сили і заробітної плати до рівня світових стандартів;
- створення нових робочих місць;
- прискорене виведення з економічного обороту морально застарілих, фізично зношених і екологічно небезпечних робочих місць, а також низькопродуктивних сфер господарювання;
- зниження масштабів зовнішньої міграції;
- поліпшення екологічної обстановки в регіонах.

Основними шляхами згладжування просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів є:

- цілеспрямоване управління формуванням територіальної структури народногосподарських комплексів регіонів;
- розвиток соціальної відповідальності бізнесу;
- проведення профорієнтаційної роботи з населенням регіонів;
- удосконалювання державної підтримки малого бізнесу в регіонах
- розвиток транскордонного співробітництва домогосподарств;
- проведення зваженої міграційної політики, спрямованої на зменшення масштабів зовнішньої міграції;
- проведення системи заходів у галузі екологічної політики;
- розвиток туристичної галузі в західних регіонах України;
- розвиток дистанційних форм зайнятості.

Сьогодні особливої актуальності набуває необхідність удосконалювання територіальної організації продуктивних сил країни по регіонах шляхом цілеспрямованого управління формуванням територіальної структури їхніх народногосподарських комплексів. Це управління повинне ґрунтуватися на принципі розвитку й розміщення продуктивних сил відповідно до наявного природно-ресурсного й соціально-технічного потенціалу, використання якого економічно доцільне на певному етапі суспільного розвитку.

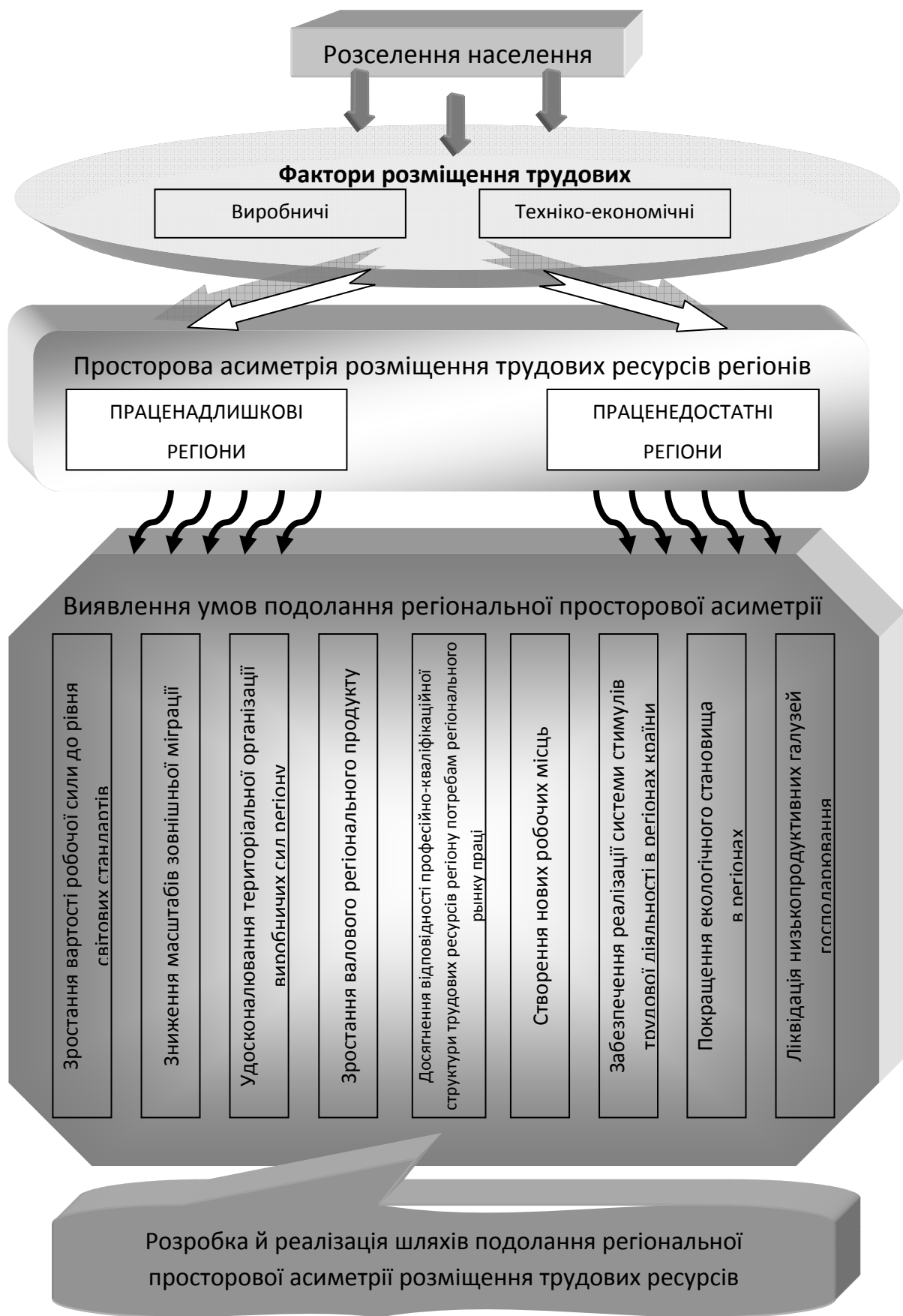


Рис. 3.1 - Модель подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів

Структурна перебудова галузей спеціалізації регіону, підвищення її ролі в народногосподарському комплексі України вимагає вдосконалювання територіальної організації продуктивних сил у наступних напрямках:

- реструктуризація вугільної, металургійної, хімічної, нафтопереробної галузей і важкого машинобудування, зниження територіальної концентрації й техногенного навантаження на територію, нарощування потужності високотехнологічних виробництв;
- зниження гостроти технологічних проблем регіону за рахунок удосконалювання технологій, удалого об'єднання в кожному пункті екологічно небезпечних виробництв і зниження таким чином їх синергетичного ефекту, перепрофілювання екологічно небезпечних виробництв;
- зміна територіальної структури виробництва повинна здійснюватися з урахуванням вирішення проблем зайнятості населення й зростання ролі соціальної сфери, підвищення забезпеченості місцевою сільськогосподарською продукцією й продуктами харчування.
- удосконалювання територіальної й галузевої структури виробництва з метою більш ефективного використання власного природного, економічного й соціального потенціалів, підвищення конкурентоспроможності продукції промисловості й сільського господарства. Цьому буде сприяти вдосконалювання виробництва в малих і середніх містах, селищах, у яких зосереджений значний виробничий і працересурсний потенціал, а також сировинна база;
- досягнення просторової збалансованості сировинної бази й переробної промисловості в різних галузях АПК (будівництві, плідівництві, молочному й м'ясному скотарстві й ін.), розселення населення й розвитку соціальної сфери, комплексного використання ресурсів і недопущення їхніх втрат;
- удосконалювання природокористування, збереження природного середовища, нарощування виробництва на незабруднених землях регіону екологічно чистої сільськогосподарської продукції. Значна роль повинна приділятися розвитку рекреаційного комплексу.

Як ми вже відзначали раніше, одним із факторів подолання просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів України є забезпечення реалізації системи стимулів трудової діяльності в регіонах країни, до яких можна віднести такі:

- забезпечення гідної оплати праці;
- створення сприятливих умов праці;
- забезпечення сприятливого режиму праці й відпочинку;
- моральне задоволення від роботи;
- можливість забезпечення гідних пенсійних виплат.

Одним із найбільш перспективних напрямів стимулювання трудової діяльності населення в регіонах України, підвищення якості людського капіталу й зниження масштабів зовнішньої трудової міграції є розвиток інституту соціальної відповідальності бізнесу. При цьому цілі розвитку цього інституту не повинні зводитися лише до захисту соціально уразливих верств населення

й пом'якшення соціальних конфліктів, що виникають через відсутність балансу інтересів сторін і суб'єктів соціально-економічних відносин. Основним призначенням соціальної відповідальності бізнесу повинне бути створення найбільш сприятливих умов для розвитку людського капіталу всіх членів українського суспільства й формування в них мотивації до реалізації цього капіталу на ринках праці регіонів України.

Ми повністю згодні з думкою А. М. Колот, що сьогодні соціальна складова бізнесу набуває все більшої актуальності як із суто економічних позицій (досягнення максимально можливих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, і, отже, створення умов для формування конкуренто-спроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між працею й капіталом), так і з інших – етичної й морально-психологічної (поліпшення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що піклується про добробут працівників), суспільно значущої, тобто усвідомлення значущості для суспільства тієї діяльності, якою займається організація [57]. Однак в сучасних українських реаліях соціальна відповідальність бізнесу повинна виконувати ще одну важливу функцію – оптимізації територіального розподілу трудових ресурсів регіонів України. Незважаючи на глибину й значущість цього аспекту соціально-трудова відносин в Україні, у наукових дослідженнях цьому питанню увага практично не приділяється. У той же час вплив реалізованої соціальної відповідальності бізнесу на перерозподіл трудових ресурсів по регіонах України важко переоцінити. Проведена підприємствами регіонів активна політика в галузі соціальної відповідальності може стати одним зі способів залучення робочої сили до регіонів України.

Соціальна відповідальність бізнесу повинна виявлятися в його активній участі у фінансуванні соціальної сфери, що доповнює соціальні витрати держави. Узагальнивши наявні в науковій літературі праці, присвячені цій проблематиці, доходимо висновку, що основними напрямками реалізації соціальної відповідальності бізнесу є такі:

- підтримка рівня зайнятості;
- співфінансування систем професійної підготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації;
- участь у програмах перекваліфікації кадрів при ліквідації робочих місць;
- соціальна підтримка найманих робітників, наприклад: пільгові кредити й позички, сімейні допомоги й т. д.;
- своєчасне й повне відрахування страхових платежів за програмами медичного, соціального й пенсійного страхування;
- розвиток і фінансування об'єктів соціальної сфери;
- добродійна діяльність і адресна підтримка найбідніших верств населення.

З огляду на специфічні особливості соціально-трудова відносин в Україні, а саме: низький рівень оплати праці, високу смертність через причини, пов'язаним із впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, високий рівень виробничого травматизму й професійних захворювань, низькі розміри пенсійних виплат і вторинність соціального компонента в діяльності підприємницьких структур, нами були розроблені перспективні напрями розвитку

соціальної відповідальності бізнесу в регіонах України, які одержали відображення на рисунку 3.2.



Рис. 3.2 - Перспективні напрями розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні

Одним із перспективних напрямів розвитку інституту соціальної відповідальності бізнесу може стати обов'язкова сплата роботодавцями внесків до недержавного пенсійного фонду (НДФ) як прояв турботи підприємця про фінансове благополуччя працівників після їхнього виходу на пенсію. Реалізація цього напрямку соціальної відповідальності бізнесу є дійовим інструментом стимулювання українського населення на трудову діяльність у регіонах України і, як наслідок, зниження масштабів Перебуваючи за кордоном на заробітках, українські мігранти, як правило, не здійснюють внески до пенсійного фонду, що ставить під сумнів їхнє фінансове благополуччя після досягнення ними пенсійного віку. На відміну від гастарбайтерів, працівники українських підприємств і організацій, що беруть активну участь у НДФ, одержують реальну можливість формування для себе гідної пенсії. На підставі офіційних прогнозних показників і даних Кабінету Міністрів України, Державного комітету статистики,

Міністерства економіки, Міністерства фінансів, Пенсійного фонду України, а також розрахунків Інституту демографії й соціальних досліджень Національної академії наук України було підраховано: якщо почати перераховувати на користь співробітника 10 % середньої заробітної плати на місяць (180,6 грн у 2008 р.), то можна за 20 років створити йому середню пенсію в розмірі близько 2342 грн на місяць на наступні 20 років [58]. Внески, сплачені до НПФ на користь працівників, акумулюються й інвестуються в доходні активи.

Що стосується роботодавців, то участь у НПФ дозволяє їм не тільки активно залучати трудові ресурси, але й надає багато інших переваг, на яких, варто зупинитися більш докладно.

Для роботодавців, що перераховують до НПФ внески на користь своїх співробітників, вітчизняним законодавством передбачені податкові пільги. Зокрема, якщо сума перерахованих на користь працівників пенсійних внесків не перевищує 15 % заробітної плати кожного працівника за рік і граничну суму податкової соціальної пільги (яка дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатного населення, помноженому на коефіцієнт 1,4 і округленому, тобто 890 грн на місяць у 2008 році), то такі внески зараховуються на валові видатки підприємства [59]. Крім того, сума перерахованих на користь працівників пенсійних внесків не включається в базу для нарахування внесків у Пенсійний фонд України й на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Крім цього, перераховані на користь працівника пенсійні внески не обкладаються податком на доходи фізичних осіб у межах податкової пільги, що є опосередкованою вигодою роботодавця й прямою вигодою працівника. Директор проекту «Реалізація пенсійної реформи в Україні» О. Васильченко [59] наводить такий приклад, що яскраво ілюструє вигідність для роботодавців участі в НПФ. При підвищенні зарплати на підприємстві на 100 тис. грн обов'язкові платежі складуть 58,7 тис. грн, усі витрати — 158,7 тис. грн, ефективно ж використано буде всього 100 тис. грн. Якщо ж підприємство ухвалить рішення частину коштів направити на підвищення зарплати, а частину — на персональні пенсійні рахунки співробітників у вигляді внесків до обраного НПФ, то при тих самих витратах ефективність складе 121,2 тис. грн (62,5 тис. грн — на підвищення зарплати, 58,7 тис. грн — на недержавне пенсійне забезпечення). Так, на кожних 100 гривнях, внесених на пенсійний рахунок співробітника в НПФ, підприємство заощаджує 60 гривень на податках і відрахуваннях.

Таким чином, участь підприємств і організацій у НПФ є вигідною як для самих підприємств і організацій, так і для їхніх працівників. Надалі реалізація цього напряму соціальної відповідальності бізнесу може стати активним важелем впливу на ухвалення рішення членами українських домогосподарств щодо відмови від реалізації такої стратегії виживання, як зовнішня трудова міграція, на користь трудової діяльності на підприємствах і організаціях у регіонах України.

Одним із головних завдань соціальної відповідальності бізнесу є вирішення демографічних проблем, у тому числі й проблем здоров'я нації в цілому. Тому до існуючих обов'язків роботодавця в галузі соціальної відповідальності необхідно додати ще один — фінансоване за рахунок підприємства (у рахунок

сплати страхових внесків на обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворюваннях), організації регулярне проведення медико-соціальних досліджень робочих місць на наявність небезпечних факторів на виробництві. Основною метою цих досліджень повинне бути виявлення факторів і ризиків захворюваності працівників і оцінювання їхнього впливу на економічну ефективність роботи підприємства в цілому. Отримані результати подібних досліджень повинні бути використані для розробки й впровадження на виробництві системи профілактичних заходів, спрямованих на зниження захворюваності й поліпшення соціально-виробничого середовища. Реалізація цього напрямку соціальної відповідальності бізнесу надасть підприємству, організації можливість поліпшення репутації, мінімізації плинності кадрів і пов'язаних із цим видатків. Необхідно додати, що соціально відповідальний роботодавець, що піклується про здоров'я й безпеку своїх співробітників, має конкурентну перевагу в галузі залучення трудових ресурсів. У свою чергу для українських працівників трудова діяльність на таких підприємствах стане більш привабливою в порівнянні з нелегальною роботою за кордоном, яка у більшості випадків не гарантує навіть мінімальних стандартів безпеки праці й охорони здоров'я.

Необхідно звернути увагу на той незаперечний факт, що основним питанням відповідальності підприємництва є забезпечення гідної оплати праці. Без збільшення заробітної плати й створення умов, необхідних для відтворення робочої сили, говорити про соціальну відповідальність бізнесу не має сенсу. Уважаємо, що одним зі шляхів вирішення цієї проблеми може стати впровадження мінімального стандарту оплати праці робітників у різних галузях і виконання роботодавцями тарифних угод щодо оплати праці.

В Україні розвиток інституту соціальної відповідальності бізнесу характеризується низьким ступенем активності. Існує велика кількість підприємств, діяльність яких можна охарактеризувати як соціально безвідповідальну (закриваються дитячі установи, ліквідуються всі соціальні пільги, не виплачуються встановлені законом доплати за шкідливі умови, заробітна плата затримується й не індексується й т.п.).

Звичайно, не можна розраховувати на те, що соціальна відповідальність бізнесу сформується сама собою, автоматично. Для того щоб цей інститут соціальної політики набув цивілізованої форми й змісту, став реальністю, необхідною є реалізація цілого комплексу організаційно-економічних, правових механізмів і заходів освітнього, виховного й пропагандистського характеру. Фундаментом корпоративної відповідальності повинні стати законодавчі положення про державні соціальні стандарти й регулювання роботи підприємств і організацій на основі міжнародних стандартів.

З метою розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні органам державної влади на регіональному рівні необхідно вимагати від організацій і підприємств більш широкого використання систем менеджменту за стандартами ISO 9000 («Якість продукції»), ОН SAS 1800 («Менеджмент охорони здоров'я й безпеки праці»), ISO 14000 («Охорона навколишнього середовища»), трудового стандарту SA 8000.

Органи державної влади й місцевого самоврядування з метою мотивування підприємців регіону до вирішення завдань соціального розвитку також можуть використовувати «м'які» організаційно-економічні й добровільно-примусові форми впливу, наприклад: розміщення державного замовлення, допуск підприємницьких структур до участі в інвестиційних проектах, державних і регіональних програмах соціально-економічного розвитку, надання різного роду послуг регіональними центрами зайнятості, що повинне супроводжуватися встановленням певних вимог і рекомендацій щодо вирішення завдань соціального розвитку.

Варто також використовувати й такі важелі впливу на соціальні настанови роботодавців і органів, що представляють їхні інтереси, як гласність даних, що відображають реальний стан інституту соціального партнерства на конкретних підприємствах. У цьому напрямі пропонуємо здійснення таких заходів:

1. Формування в регіонах України реєстрів соціально відповідальних і соціально орієнтованих роботодавців.

Роботодавці, що претендують на включення до цього реєстру, на добровільній основі подають до регіональних управлінь праці й соціального захисту населення декларацію про відповідність своєї діяльності таким критеріям:

- участь у соціальному партнерстві (обов'язкова наявність колективного договору, представницького органу трудового колективу, розвиток персоналу – підвищення його кваліфікації, соціальна підтримка персоналу й т.д.);
- своєчасна й повна виплата заробітної плати;
- дотримання вимог щодо охорони праці.

У випадку внесення до реєстру підприємство зможе одержувати різні види державної підтримки, включаючи:

- надання органами регіонального центру зайнятості додаткових послуг із забезпечення потреб у трудових ресурсах: попередній відбір кандидатів на заявлені вакансії, пошук і підбір фахівців рідких професій і спеціальностей, юридичне консультування й т. д.
- надання інформаційної підтримки у формуванні позитивного іміджу підприємства: виставляння реєстру на офіційних сайтах регіональних управлінь праці й соціального захисту населення, регіональних центрів зайнятості, у засобах масової інформації.

Присвоєння статусу «соціально-відповідального роботодавця» надасть підприємствам і організаціям можливість залучення висококваліфікованих кадрів, вплине на відносини з клієнтами, постачальниками й партнерами.

2. Проведення конкурсів серед засобів масової інформації регіону на краще висвітлення теми соціальної відповідальності роботодавців.

У якості організатора конкурсу може бути регіональне управління праці й соціального захисту, у якості учасників конкурсу – журналісти або редакційні колективи друкованих видань, радіостанцій, телеканалів, інформаційних агентств регіону. Основними цілями конкурсу повинні бути такі:

- інформування громадськості про роботодавців, що реалізують соціальну відповідальність перед працівниками,

- надання населенню інформації про наявність вакантних робочих місць на підприємствах, організаціях із високим ступенем соціальної відповідальності;
- залучення уваги засобів масової інформації до проблеми соціальної відповідальності бізнесу.

3. Використання соціальної реклами як інструмента соціальної відповідальності бізнесу, для чого необхідно внести зміни до закону про рекламу для того, щоб дозволити засобам масової інформації згадувати назви компаній, що здійснюють благодійну й соціальну діяльність не як рекламу.

4. Прийняття закону про відповідальність ЗМІ за достовірність інформації в галузі соціальної відповідальності роботодавців.

Реалізація запропонованих напрямів розвитку соціальної відповідальності бізнесу дозволить підприємствам і організаціям регіональних ринків праці України підвищити власну репутацію, залучити необхідні їм трудові ресурси, зокрема ті, які раніше віддавали перевагу зовнішній трудовій міграції, поліпшити умови реалізації людського капіталу. Соціальна відповідальність бізнесу, реалізуючи функцію оптимізації територіального розподілу трудових ресурсів регіонів України, дозволить ліквідувати виявлену тенденцію нерівномірності природного відтворення трудових ресурсів і ступеня реалізації людського капіталу в східних і західних регіонах України.

Подолання просторової асиметрії розміщення й використання трудових ресурсів України своєю кінцевою метою має досягнення збалансованого стану регіонального ринку праці, що передбачає:

- динамічну відповідність між пропозицією робочої сили й потребами суб'єктів господарювання різних форм власності, розміщених у даному регіоні, у ресурсах праці;
- високопродуктивну зайнятість економічно активного населення;
- мінімальний рівень прихованого безробіття й соціально прийнятої межі регіонального безробіття.

Однією з основних перешкод на шляху до досягнення такого стану є невідповідність професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці. Тому одним зі шляхів подолання просторової асиметрії розміщення й використання трудових ресурсів регіонів України є система заходів в галузі профорієнтаційної роботи з населенням, спрямованих на допомогу, сприяння особистості у виявленні й розвитку її здібностей і схильностей у виборі відповідної професії, спеціальності, що буде користуватися попитом на ринку праці.

Значущість профорієнтаційної роботи підтверджується тим, що від правильності вибору професії залежить ефективність реалізації людиною її здібностей і життєвих планів, продуктивність використання її трудового потенціалу як в особистих інтересах, так і в інтересах суспільства. Складність цього вибору обумовлена його подвійною сутністю: з одного боку, об'єкт вибору – світ професій, видів професійної діяльності з широким спектром характеристик, з іншого боку, суб'єкт вибору професії (спеціальності) – особистість зі своїми якостями й задатками [60, с. 22].

Особливо гостро проблема професійного самовизначення стоїть перед випускниками загальноосвітніх навчальних установ. На етапі формування орієнтирів на майбутнє старшокласники, як ніхто інший, потребують підтримки й кваліфікованої допомоги в їхньому професійному виборі. Відсутність належної профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл привело до того, що сьогодні більшість українських старшокласників зорієнтовані на одержання вищої освіти за так званими «престижними» спеціальностями, такими, як юрист, економіст, менеджер і т. д., яких на ринку праці вже існує надлишок, у той же час ті спеціальності, які користуються підвищеним попитом на ринку праці (інженери-технологи, інженери-механіки, фрезерувальники, електро- і газозварювальники й т. д.) сучасну молодь не цікавлять.

Ще одним негативним наслідком низького рівня профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх навчальних установах є той факт, що випускники спонтанно, необмірковано вибираючи свою майбутню професію, не враховують своїх здібностей й професійної придатності. Це може привести до того, що незабаром різні галузі національної економіки поповняться працівниками, які за своїми здібностями, станом здоров'я не будуть відповідати вибраній професії, не зможуть конкурувати на регіональних ринках праці й стануть потенційними кандидатами в безробітні.

У зв'язку з цим вважаємо, що першим щаблем на шляху до подолання невідповідності професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці повинна бути система заходів, спрямованих на вдосконалювання профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх закладів. Ця система повинна містити в собі забезпечення й реалізацію таких заходів:

- регулярне проведення в українських школах інформаційної й роз'яснювальної роботи щодо проблем професійного самовизначення, як серед учнів, так і серед їхніх батьків, з урахуванням розподілу трудових ресурсів у регіоні, реальних потреб ринку праці і їхніх змін у перспективі;
- систематичне проведення в загальноосвітніх школах спеціальних занять, бесід, позакласних заходів, спрямованих на сприяння самопізнання учнів, формування особистісного потенціалу, коректування ціннісних орієнтацій і поведінки, гармонізацію й узгодження «хочу», «можу» і «треба».
- впровадження в штат соціально-психологічних служб загальноосвітніх закладів посади фахівця з профорієнтації;
- постачання загальноосвітнім закладам навчальних й інформаційно-довідкових матеріалів за тематикою профорієнтаційної роботи;
- залучення засобів масової інформації й центрів зайнятості до профорієнтаційної роботи, спрямованої на надання учням і їхнім батькам інформації про стан на регіональних ринках праці, попит і пропозиції на відповідні професії, умови, форми і способи їхнього отримання, можливості подальшого працевлаштування, перспективі кар'єрного зростання й т. д..

Властиві сучасній молоді стереотипи ставлення до робочих професій як до другорядних і низькооплачуваних приводить до скорочення кількості слухачів професійно-технічних навчальних закладів (за період із 2001 по 2011 р.

їхнє скорочення склало 14,7%) [16]. Згідно з даними Державної служби зайнятості в професійно-технічних закладах сьогодні готують у 5,8 разів менше кадрів (у розрахунку на 10 тис. населення), ніж у вищих навчальних закладах [16]. Так, на кінець 2000 р. цей показник для професійно-технічних закладах дорівнював 107 осіб, а в 2006 р. – 102 особи; у вищих навчальних закладах I–IV рівнів акредитації відповідно 395 і 597 осіб [16], у той час як 80 % потреб у кадрах на ринку праці доводилося на робочі професії й менше за 20 % – на фахівців із вищою освітою [16].

Це свідчить про те, що в найближчому майбутньому покриття дефіциту робочих професій на регіональних ринках праці буде ставати усе більш проблематичним.

Зменшення кількості учнів професійно-технічних училищ – не єдина проблема на ринку робочих професій. Не менш важливою є невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня випускників цих закладів сучасним вимогам роботодавців. Ця проблема є наслідком незадовільного ресурсного й фінансового забезпечення професійно-технічної освіти, відсутність коштів на своєчасне відновлення їхньої матеріально-технічної бази, що тягне за собою відставання останньої від технічного й технологічного розвитку підприємств. У результаті складається суперечлива ситуація: з одного боку, регіональні ринки праці відчують недостачу робочих спеціальностей, з іншого боку, випускникам профтехучилищ важко працевлаштуватися.

Вищевикладені факти свідчать про необхідність розробки й реалізації системи заходів щодо проведення роботи в галузі профорієнтації з учнями професійно-технічних училищ. Вважаємо, що для вирішення проблеми невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня випускників цих навчальних закладів необхідно забезпечити систематичне проведення таких заходів:

- здійснення профвідбору з використанням професійних психодіагностичних методик;
- проведення з учнями систематичної роботи зі сприяння розвитку здібностей, професійних якостей, формування індивідуального стилю діяльності;
- використання механізмів планування професійно-кваліфікаційного зростання, професійної кар'єри, працевлаштування.

Досить складна ситуація склалася й у вищій освіті. В Україні методика визначення потреби у висококваліфікованих фахівцях є досить недосконалою, тому що розрахована вона лише на короткострокову перспективу (1 рік), і тому сьогодні в багатьох вищих навчальних закладах здійснюється підготовка фахівців, які не користуються попитом на ринку праці. Це свідчить про наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами регіональних ринків праці й підготовкою кадрів вищими навчальними закладами, що спричиняє непродуктивні видатки державних і особистих коштів населення, моральні втрати.

У сучасних умовах вища освіта не забезпечує якісної підготовки фахівців через причини недостатності й старіння матеріально-технічного забезпечення, низького рівня знань абітурієнтів, недофінансування. В українських ВНЗ недостатньо уваги приділяється організаційно-психологічному сприянню працевлаштуванню випускників, під яким, слідом за О. Корчевною і О. Кірюнковою,

ми розуміємо комплекс організаційних, правових і психологічних, інформаційних заходів щодо прискорення первинної трудової адаптації молодих фахівців на ринку праці, підвищення професійної мобільності, розвитку здібностей до самозайнятості й підприємницької ініціативи [61, с. 32].

Організаційно-психологічне сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів повинне проводитися як самими ВНЗ, так і роботодавцями й містити в собі такі заходи:

I. З боку освітніх установ:

- 1) проведення маркетингових досліджень регіонального ринку праці, спрямованих на виявлення й аналіз вимог роботодавців до набутого досвіду, ділових і особистих якостей випускників;
- 2) гнучка перебудова основних напрямів підготовки фахівців відповідно до результатів маркетингових досліджень;
- 3) створення інституту наставництва шляхом залучення студентів старших курсів, що демонструють успішну поведінку на ринку праці, до процесу адаптації студентів молодших курсів до реалій на регіональних ринках праці;
- 4) організація кар'єрної підготовки студентів кар'єрними викладачами, що є професіоналами і мають авторитет у певній сфері та реалізують власні проекти. Ця підготовка в першу чергу повинна бути спрямована на активне сприяння професійному самовизначенню й особистісному зростанню студентів і містити в собі такі заходи:
 - консультації з питань вибору теми й проведення дипломного дослідження;
 - визначення програм стажування;
 - допомога щодо складання рекомендацій роботодавцеві;
 - надання персональної допомоги з питань працевлаштування;
 - включення найбільш перспективних студентів до власних проектів кар'єрних викладачів.

II. З боку роботодавців:

- формування кадрового резерву з найбільш активних і успішних студентів;
- участь у складанні освітнім закладом завдання на виробничу практику;
- замовлення на виконання дипломної роботи, що буде мати практичне значення для конкретного виробництва або діяльності компанії на регіональному ринку праці;
- організація стажування на майбутньому робочому місці;
- фінансування цільової підготовки молодого фахівця шляхом навчання за додатковою спеціальністю, що передбачає розширення діапазону знань, умінь, здібностей здійснювати конкретні психологічні операції й процедури.

Таким чином, одним зі шляхів подолання просторової асиметрії розміщення й використання трудових ресурсів регіонів України повинна бути трирівнева система профорієнтаційної роботи, спрямована на зниження рівня молодіжного безробіття внаслідок ліквідації невідповідності професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці.

3.2. Управління процесами трудової міграції як спосіб підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів

Основними проблемними питаннями в контексті активної участі громадян України в процесах міжнародного ринку праці є необхідність посилення їхнього соціального захисту, створення умов для пенсійного й соціального забезпечення. Реалізація цих заходів пов'язана з укладанням двосторонніх договірних зобов'язань і з дотриманням уже існуючих норм міжнародних документів, якими є Конвенції Ради Європи, Міжнародної організації праці з питань захисту прав трудових мігрантів.

Проаналізувавши зміст перерахованих вище законодавчих і нормативних актів, ми дійшли висновку, що сьогодні в Україні державне регулювання трудової міграції здійснюється переважно за такими напрямками:

- посилення соціального й правового захисту трудових мігрантів,
- боротьба з міжнародною торгівлею людьми,
- детенізація трудової міграції,
- облік і оподатковування зароблених за кордоном доходів трудових мігрантів,
- пенсійне забезпечення трудових мігрантів.

Важливими важелями державного впливу на регулювання трудових міграцій в Україні також є:

- створення ємного й привабливого ринку праці;
- приєднання України до багатосторонніх міжнародних договорів із питань праці й соціального захисту трудових мігрантів;
- укладання міждержавних і міжурядових угод із питань працевлаштування трудових мігрантів;
- співробітництво прикордонних регіонів і держав, що межують із Україною, з питань розвитку прикордонних міграцій і взаємного регулювання трудової діяльності громадян, що працюють за межами своїх держав;
- розвиток інституту ліцензування господарської діяльності щодо надання посередницьких послуг у галузі працевлаштування громадян України для посилення їхнього соціального захисту й запобігання торгівлі людьми;
- використання економічної зацікавленості країн-реципієнтів у трудових мігрантах із метою посилення їхнього соціального захисту.

Регулювання у сфері трудових міграцій здійснюється за допомогою низки законодавчих і нормативно-правових актів [62 - 70].

Не заперечуючи важливості й необхідності регулювання цих аспектів трудової міграції, вважаємо, що в сучасних умовах основним напрямом державного регулювання трудової міграції в Україні повинна стати розробка системи заходів, спрямованих на поліпшення якості життя населення, наближення його до європейських стандартів, згладжування регіонального дисбалансу розвитку.

Одним із ефективних заходів, спрямованих на підвищення індексу валового регіонального продукту і, як наслідок, зниження масштабів зовнішньої трудової міграції населення регіонів України є вдосконалювання механізму

державної підтримки малого бізнесу й підприємництва з метою створення нових робочих місць і сприяння зайнятості населення (рис. 3.4.).

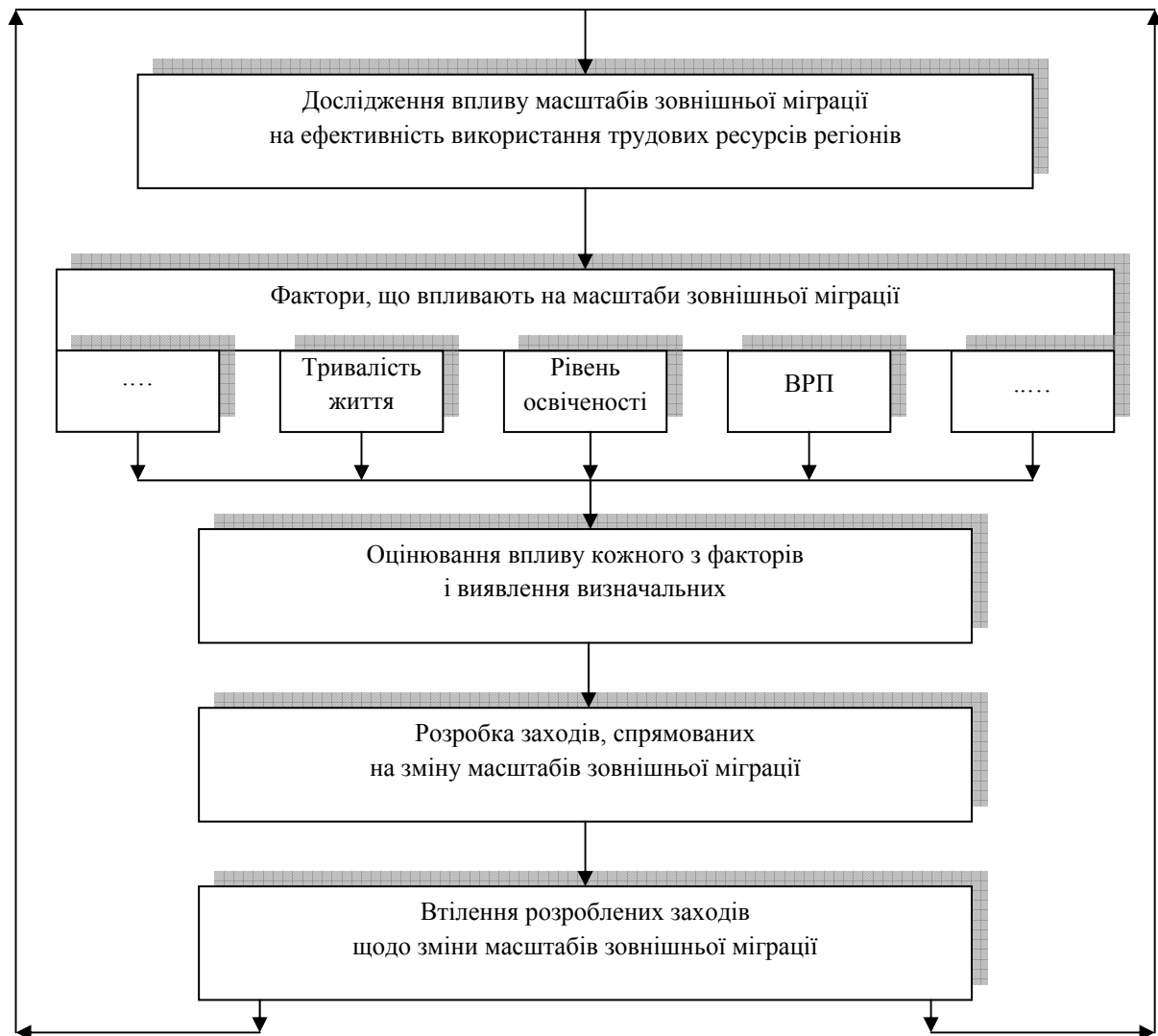


Рис. 3.3 - Модель управління масштабами зовнішньої міграції трудових ресурсів регіонів



Рис. 3.4 - Перспективні напрями вдосконалення державної підтримки малого бізнесу в регіонах України

Малі підприємства, завдяки характерним для них високим темпам обігу й невеликому розміру стартового капіталу, можуть швидко й ефективно вирішувати проблеми зайнятості населення. Закордонні й вітчизняні дослідження дозволяють зробити висновок, що в економічно розвинених країнах малий бізнес забезпечує 50 % ВВП і до 60 % нових робочих місць [71, с.12]. Незважаючи на наявність необхідної економічної бази – виробничого, науково-технічного й кадрового потенціалу для розвитку малого підприємництва, в Україні цей сектор економіки поки що не виконує функцій, покладених на нього суспільством. У нашій країні на частку малих підприємств доводиться всього 7,7 % виробленої продукції й 20 % загальної кількості найманих робітників [71, с. 12]. Така ситуація в першу чергу пояснюється недосконалістю механізму державної підтримки малого бізнесу. Однією з найбільш гострих проблем у діяльності більшості суб'єктів малого підприємництва є проблема пошуку й одержання фінансових ресурсів. У зв'язку з обмеженими можливостями держави в Україні пряма фінансова допомога практично відсутня. Основним способом фінансової підтримки малого бізнесу є банківський кредит. Однак для більшості малих підприємств банківські кредити є недоступними через існуючі на ринку високі ставки кредитних ресурсів. Слід також зазначити й той факт, що через низку причин (відсутність застави, невеликий розмір і короткий строк позики, значний ризик, невеликий прибуток у порівнянні з кредитуванням великих позичальників і т. д.) малі підприємства не є для банків привабливими клієнтами. Тому так важливо впровадити наступні заходи фінансово-кредитної допомоги малому бізнесу в Україні (рис. 3.5).

Вагомою перешкодою для активного розвитку малого бізнесу в Україні є високий податковий тягар. Чинна спрощена система оподаткування, що припускає виплату суб'єктом малого підприємництва єдиного податку, у дійсності істотно не зменшила податкове навантаження на нього, тому що цей суб'єкт господарювання змушений сплачувати ще низку додаткових податкових платежів. Тому формування сприятливого податкового середовища повинне містити в собі реалізацію системи заходів, наведених на рисунку 3.6., найважливішими серед яких є диференціація податкових ставок залежно від розміру бази оподаткування, зниження сумарних нарахувань на фонд заробітної плати, зниження ставок оподаткування прибутку малих підприємств, що працюють за пріоритетними напрямками, надання податкових пільг для нових фірм.

Створення нових підприємств утруднюється існуванням різноманітних обмежень з боку органів влади. У зв'язку з цим необхідно реалізувати цілу систему заходів, спрямованих на вдосконалювання процесів державного регулювання малого бізнесу (рис. 3.7).

Ще одним із вирішальних напрямів розвитку малого бізнесу в регіонах України повинна стати матеріально-технічна й інноваційна підтримка, що припускала б реалізацію заходів, наведених на рис. 3.8. Обов'язковою умовою досягнення успішного функціонування малого бізнесу є активізація процесу підвищення якості людського капіталу, носіями якого є суб'єкти малого бізнесу. Виконання цієї умови вимагає розширення сфери впливу системи професійної підготовки й перепідготовки підприємців, надання їм різноманітних видів

консультаційної й інформаційної допомоги інформаційних банків даних стану й розвитку малого бізнесу, ділових пропозицій іноземних фірм і потенційних інвесторів, інженерних центрів, технопарків, центрів соціального партнерства й інших ланок інфраструктури, необхідних для розвитку малого бізнесу.

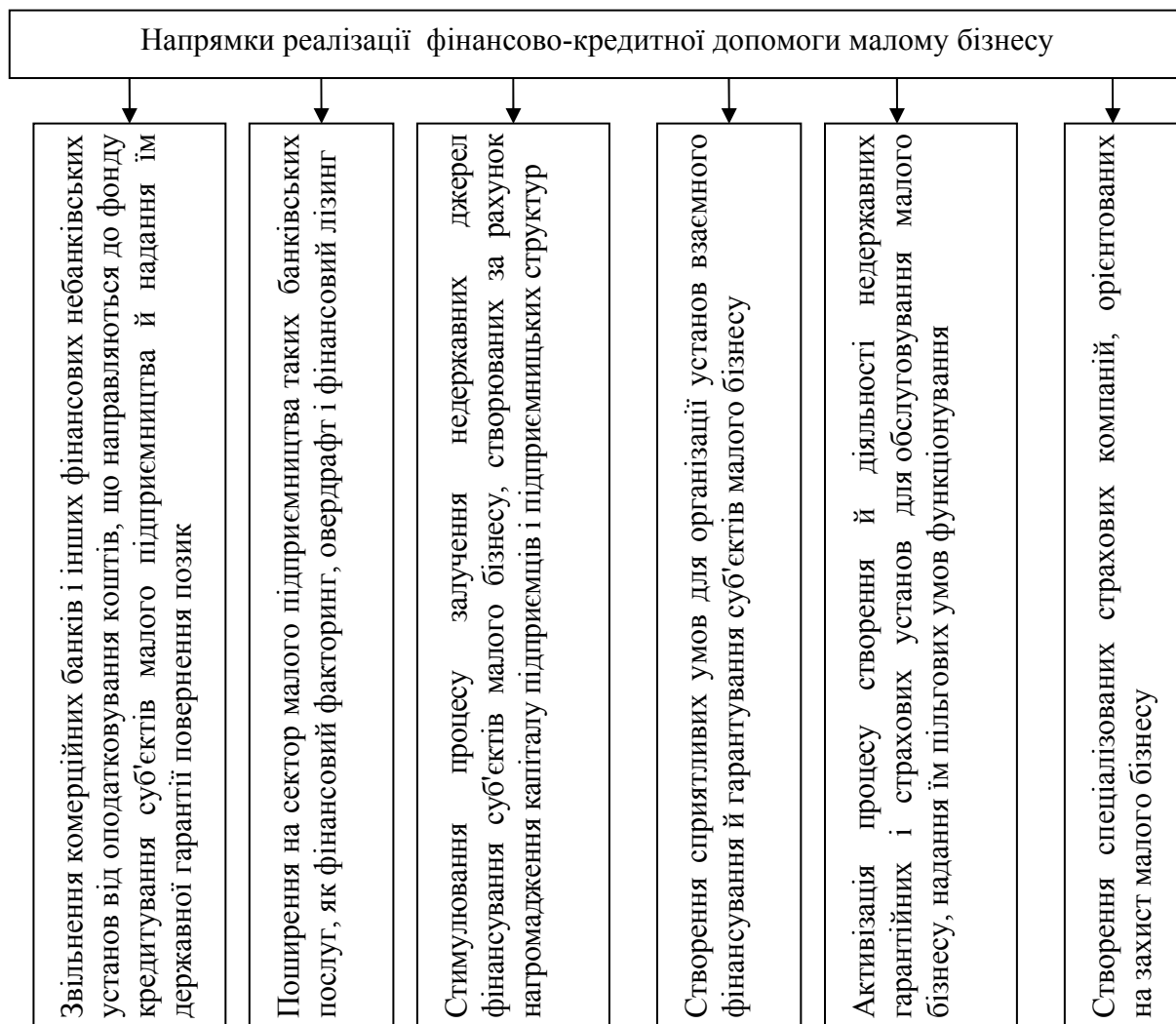


Рис. 3.5 - Перспективні напрями реалізації фінансово-кредитної допомоги малому бізнесу.

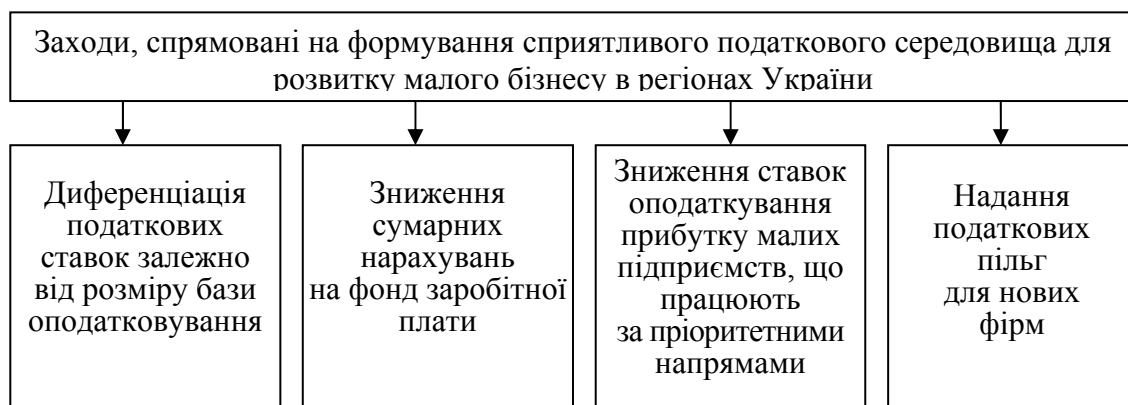


Рис. 3.6 - Перспективні заходи, спрямовані на формування сприятливого податкового середовища для розвитку малого бізнесу в регіонах України



Рис. 3.7 - Перспективні заходи, спрямовані на вдосконалювання процесів регулювання малого бізнесу в регіонах України.

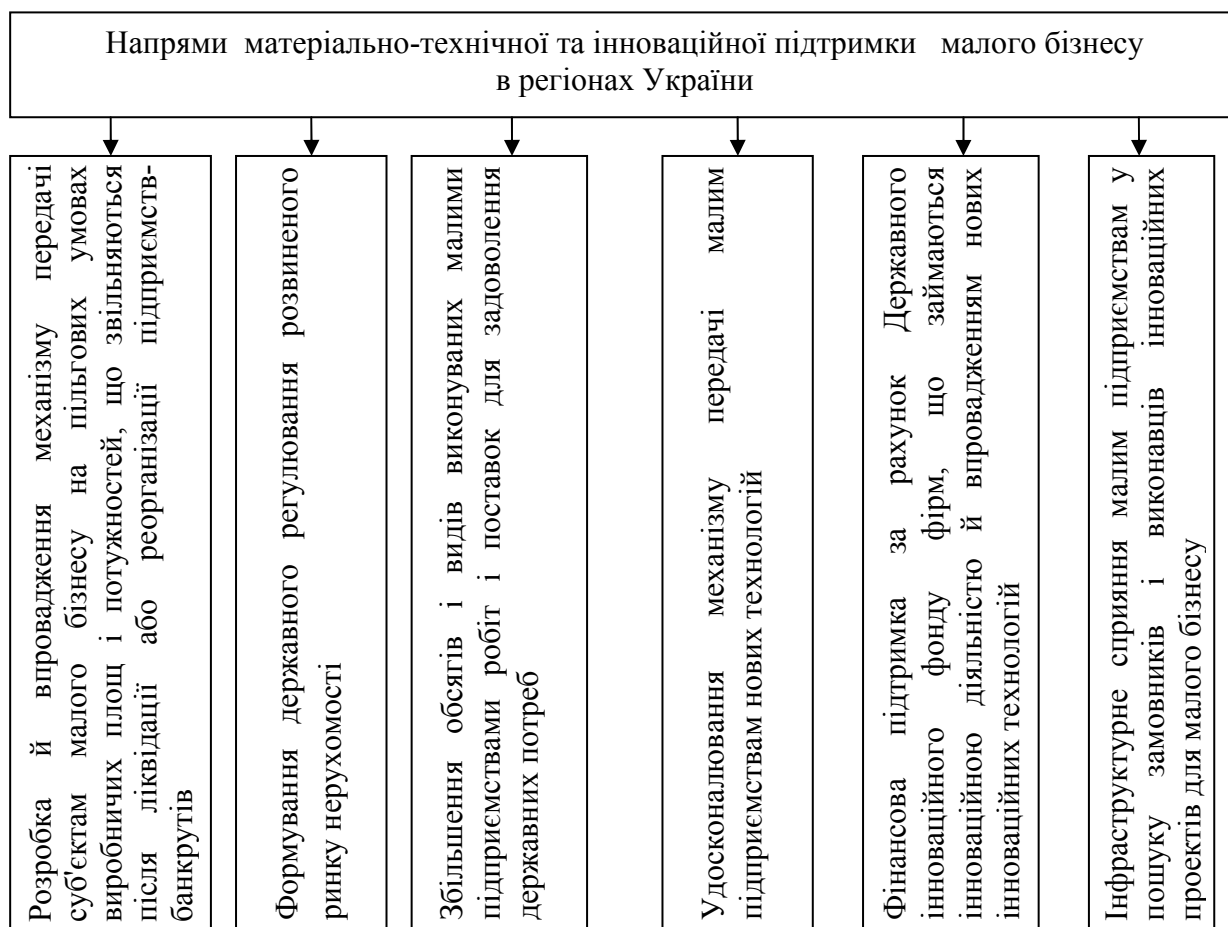


Рис. 3.8 - Перспективні заходи матеріально-технічної й інноваційної підтримки малого бізнесу в регіонах України

Наступним структурним елементом механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів України є підвищення рівня зайнятості й зниження безробіття за допомогою залучення інвестиційних коштів, що направляються на відродження вітчизняних підприємств.

Стан підприємств багато в чому визначають кількість і якість трудових ресурсів того регіону, де вони функціонують. Підприємства в більшості випадків виконують принципово важливу функцію створення міст і утримання

соціальної інфраструктури. Ця функція є особливо важливою для підприємств значно віддалених від великих міст. Останнім часом погіршення результатів діяльності підприємств, їхнє банкрутство й закриття приводить до різкого скорочення робочих місць, зниження оплати праці. У результаті люди, що залишилися без роботи або одержують низьку заробітну плату, змушені активно використовувати різні стратегії виживання, у багатьох випадках такою стратегією вибирається зовнішня трудова міграція. Таким чином, стає очевидним, що одним із напрямів зниження відтоку трудових ресурсів України за кордон є відродження вітчизняних підприємств.

Санація, реструктуризація збиткових підприємств і техніко-технологічне освоєння діючих вимагає активізації всіх джерел інвестування, що можливо лише за умови активної позиції самих реципієнтів капіталу в пошуку потенційних інвесторів. При цьому важливу роль грає інформованість останніх із приводу інвестиційної привабливості окремих підприємств.

Одним із перспективних напрямків забезпечення зайнятості населення на території України є розвиток трансграничного співробітництва домогосподарств, розміщених у західних регіонах України. Історично склалося так, що економіка західних українських прикордонних регіонів менш розвинена в порівнянні зі сходом України, однак має потенційні точки зростання. В умовах розширення Європейського Союзу трансграничне співробітництво підприємств і домогосподарств може стати фактором зростання сектора малого бізнесу, що у свою чергу здатний відродити регіональну економіку. Основне значення трансграничного співробітництва полягає в забезпеченні самозайнятості населення. Таким чином, трансграничне співробітництво сприяє зменшенню кількості трудових мігрантів і відповідно поліпшує соціальну й демографічну ситуацію в регіонах.



Рис. 3.9 - Заходи, спрямовані на розвиток транскордонного співробітництва регіонів України

Таким чином, ще одним фактором підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів та зменшення їх відтоку в інші країни є сприяння розвитку транскордонного співробітництва як з боку держави, так і з боку місцевих органів влади. Основні заходи щодо розвитку транскордонного співробітництва наведені на рис. 3.9. Запропоновані заходи вплинуть на розвиток транскордонного співробітництва й спростять процедуру легалізації цього виду підприємницької діяльності.

3.3. Мотивація трудової діяльності як фактор підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів

Серед системи факторів, які впливають на ефективність функціонування трудових ресурсів регіонів одним з найважливіших є мотивація трудової діяльності, яка повинна розглядатись цілісно, як комплексна система факторів. Тільки мотиваційна система, яка носить складний, відкритий і цілісний характер здатна створити конкретну структуру мотивів, що можуть спонукати працівника до високопродуктивної і якісної праці заради задоволення власних потреб та одночасно на благо всього підприємства.

Мотиваційна система – це найбільш завершена форма організації процесу мотивації, яка характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних елементів, органічно пов'язаних і сполучених за матеріальними, соціальними, духовними і інституціональними потребами різноманітних груп носіїв інтересів для досягнення поставлених цілей підприємства. *Модель цілісної ефективної мотиваційної системи* повинна містити у собі економічні, соціальні, інституціональні, психологічні та організаційні складові, та їх активну взаємодію, здатну сформувати позитивні синергетичні ефекти. Основні компоненти мотиваційної системи, її інструменти, методи та цілі наведено у розгорнутому вигляді в табл. 3.1.

Серед *економічних компонентів* мотиваційної системи найбільшу мотиваційну функцію на підприємстві виконує *заробітна плата*. Грошова винагорода має вирішальне значення в трудовій мотивації, тому що форми її отримання, а також її відносні та абсолютні розміри сприймаються працівником як свідчення його цінності для підприємства, впливають на самооцінку, на пряму говорять про його соціальний статус. При незадовільному рівні заробітної плати підприємство може втратити цінних і досвідчених працівників, заміщення яких потребує великих витрат часу й коштів на навчання нових працівників.

Тому підприємству вкрай важливо вчасно досліджувати задоволеність своїх працівників рівнем їхньої оплати праці і постійно його коректувати, орієнтуючись на цінність працівника. Для виконання заробітною платою мотиваційної функції необхідна наявність наступних умов: заробітна плата викликає зацікавленість працівника у її отриманні; пов'язана з кінцевими результатами роботи та цей зв'язок очевидний; працівник у процесі праці не зіштовхується з негативними факторами, що заважають роботі [72]. Сьогодні виділяються *три основні моделі* визначення заробітної плати, кожна з яких відтворює співвідношення сил найманих працівників та роботодавців на ринку праці [73, с. 139-140]. *Перша модель* – розмір зарплати визначається у ринково-му договорі між роботодавцем та найманим працівником. *Друга модель* – колективне визначення зарплати. В цьому випадку слабка позиція одного працівника підтримується дією профсоюзів, які захищають економічні інтереси працівників.

Третя модель (основна) – заробітна плата нормується державою (розмір мінімальної заробітної плати, тарифікаційні розряди для працівників бюджетної сфери, відрахування із заробітної плати – податки).

Таблиця 3.1

Компоненти, інструменти, методи і цілі мотиваційної системи

Компоненти мотивації	Інструменти, методи	Цілі мотивації
1	2	3
ЕКОНОМІЧНІ Система участі працівників у розподілі загального господарського результату, зміни в організації заробітної плати, участь у капіталі та прибутках	Форми і методи розподілу результатів участі в капіталі, розвиток відносин партнерства	Настанова на кооперативність у поведінці, орієнтація на співвідношення витрат-результатів, готовність до ризику
Заохочувальні і компенсаційні виплати, премії по спеціальним системам, інші грошові і матеріальні виплати, які виплачуються понад установлені норми	Розподіл прибутку підприємства та спеціальних фондів заохочення	Мотивація до активізації відповідальності робітника за кінцеві результати роботи підприємства
Підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників, зростання їхнього професіонального рівня	Навчання працівників за рахунок підприємства, створення програм підтримки перспективних працівників	Поява у працівників перспектив кар'єрно-го і професійного зростання та підвищення матеріальної винагороди за більш якісну працю
СОЦІАЛЬНІ Усі форми соціальних пільг і послуг, що надаються працівникам незалежно від їх посади	Безпека праці, охорона здоров'я, створення умов для відпочинку і розвантаження, створення умов для впевненості у майбутньому	Соціальна захищеність і інтеграція з підприємством, соціальна відповідальність, підвищення трудової активності
Регулювання робочого часу, гнучке пристосування робочого часу до потреб працівників і підприємств	Гнучкий робочий графік та розподіл річного фонду робочого часу, збільшення тривалості відпусток працівників з великим стажем роботи	Привабливість праці, зв'язана з гнучкістю робочого часу, підвищення ефективності використання робочого часу
Формування трудового менталітету працівників: визнання прав власності на робочу силу, економічне мислення, високий рівень самодисципліни, зацікавленість в успішній діяльності підприємства	Проведення семінарів та навчальних тренінгів, направлених на формування економічного мислення, підвищення рівня самодисципліни та творчої ініціативи	Створення корпоративної культури та умов, коли кожен працівник буде ефективно працювати на благо всього підприємства, задовольняючи, тим самим, і свої потреби
ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ Залучення працівників до прийняття рішень на робочому місці, у робочій групі чи на виробничій ділянці, що діє всередині підприємства	Делегування відповідальності, визначення форм відповідальності, добровільна участь у прийнятті рішень	Участь у прийнятті рішень на робочому місці, залучення у справи підприємства, прийняття на себе відповідальності
Врахування особливостей національного менталітету та національної трудової поведінки, трудових та економічних цінностей	Проведення анкетування, постійний моніторинг системи мотивації, поглиблення індивідуального рівня заробітної плати і індивідуальних пільг	Застосування мотиваційних механізмів з урахуванням рівня активності кожного працівника, його участі в раціоналізаторській та інноваційній діяльності
ПСИХОЛОГІЧНІ Формування фірмової культури підприємства – система загальних для всього персоналу підприємства ціннісних орієнтацій і норм	Статут підприємства, основні принципи керівництва й організації підприємства, стиль керівництва	Розуміння цілей діяльності підприємства, орієнтація на перспективу, узгодження взаємних інтересів
Формування позитивного іміджу підприємства в очах персоналу, партнерів та споживачів, і розвиток співробітництва між ними	Проведення корпоративних заходів, направлених на об'єднання працівників, усвідомлення їх причетності до загальної справи	Формування почуття приналежності до підприємства, гордості та задоволення від своєї праці та її результатів
ОРГАНІЗАЦІЙНІ Принципи керівництва – приписання, нормативні положення для врегулювання відносин між керівником і підлеглими в рамках сучасної теорії менеджменту	Положення про основні принципи управління, перехід від системи ієрархії до системи гетерархії в управлінні	Спільне конструктивне співробітництво, позитивне відношення до співробітників, відкритість керівників, їх активна взаємодія з робітниками
Доведення до працівників необхідної інформації про справи та проблеми підприємства	Загальні збори колективу, звіти про роботу компанії, наради працівників	Інтерес до інформації, що виходить за межі робочого місця, діяльність з позиції інтересів всього підприємства
Оцінка персоналу – система планомірної і формалізованої оцінки працівників за заздалегідь установленими критеріями	Методи оцінки результатів праці і потенційних можливостей працівників, оцінка робочої поведінки	Позитивний вплив на поведінку і розвиток особистості, відповідальність за свої дії, самокритична оцінка своїх досягнень

Гуртки якості – організація робочих груп із працівників, що мають однако-ві чи аналогічні робочі завдання для спільного їх вирішення	Робоча група, бригада, проектний колектив по управ-лінню і координації	Якісна робота і самоконтроль, колегіальність у спілкуванні, готовність і здатність до вирішення проблем
Автономні робочі групи – організаційні одиниці, що самостійно організують свою роботу з урахуванням рівня освіти, професіоналізму та кваліфікації робітників	Робочі бригади, проектні колективи, постійні чи тимчасові групи, що створюються для виконання визначеного завдання	Відповідальність групи і її членів, взаєморозуміння і співробітництво, самостійність у прийнятті рішень
Job-фактори – заходи, що спрямовані на кількісні і якісні зміни робочого завдання і поля діяльності	Зміст праці, збагачення праці, розширення зон, ротація, колективна організація праці	Гнучкість при виконанні робочого завдання, розуміння виробничого взаємозв'язку, взаємна відповідальність і самостійність

Аналіз формування заробітної плати в економічно розвинутих країнах показав, що обов'язкового поділу на основну і додаткову заробітну плату в структурі витрат на оплату праці найманих робітників не існує. Такий поділ може здійснюватися при необхідності в залежності від конкретних аналітичних цілей. Найчастіше при характеристиці складу заробітної плати використовуються поняття базової і перемінної (стимулюючої) заробітної плати. Базова заробітна плата виражає оцінку роботи, яку виконує працівник, і трансформує її у грошовий еквівалент, який одночасно повинний бути справедливим і конкурентоздатним. Стимулюючі виплати являють собою кошти, які працівник одержує за результатами діяльності колективу, робочої групи чи підрозділу підприємства в цілому і носять змінний характер. В США заробітна плата, виплачувана безпосередньо з валового доходу підприємства, формується з двох складових. Перша частина утворюється з тарифного заробітку з регулюючими надбавками, серед яких можуть бути надбавки за продуктивність праці, ріст вартості життя, виробничі результати у виді регулярних премій. Ця частина визначається на основі тарифної ставки і відпрацьованого часу з урахуванням регулюючих надбавок і розглядається як основна (базова) заробітна плата. Друга частина заробітної плати включає відрядні приробітки, різні надбавки до основного заробітку, доплати за роботу у вихідні і святкові дні, за шкідливі і небезпечні умови праці, змушені перерви в роботі, за стаж роботи і являє собою додаткову заробітну плату. У більшості випадків прийнято визначати основну заробітну плату як відносно постійну частину заробітної плати, що відповідає оплаті праці по діючим тарифам і нормам оплати, у тому числі окладам. Діюча офіційна система обліку, відповідно до інструкції зі статистики, визначає основну заробітну плату як винагороду працівників за виконану роботу згідно встановлених норм витрат праці: норм часу, норм виробітку, обслуговування, посадових обов'язків [76, с. 55]. Величина основної заробітної плати встановлюється за допомогою тарифних ставок, окладів, відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців. Ця частина заробітної плати містить у собі заробітну плату, одержувану відповідно до норм оплати за одиницю зробленої продукції чи відпрацьованого часу, по місячних окладах, відповідно до рівня кваліфікації і займаною посадою [77, с. 159]. Одним з істотних недоліків діючої системи обліку є відсутність рекомендацій щодо включення до складу основної заробітної плати відрядного приробітку. Додаткова заробітна

плата являє собою винагороду за працю понад установлені норми витрат праці, за трудові досягнення, винахідливість і включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, зв'язані з виконанням виробничого завдання, передбачені чинним законодавством. У той же час її склад ширше, ніж приведені визначення, і може включати крім доплат і надбавок гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. *Гарантійні і компенсаційні виплати*, передбачені законодавством і викладені в інструкції, в основному не пов'язані з виконанням виробничих завдань. Велика частина їх стосується загальних соціальних пільг і гарантій. Однак, будучи винагородою за працю понад установлені норми, додаткова заробітна плата не містить премії за виробничі завдання, що присутні введеному переліку виплат по додатковій заробітній платі. Дана обставина підтверджує наявність різночитань у визначенні і змісті додаткової заробітної плати, які не відповідають її змісту.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат відносяться виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії по спеціальних системах і положеннях, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством чи які виплачуються понад установлені норми. По суті, це будь-які виплати по заробітній платі, що підприємець здійснює на своєму виробництві додатково до законодавчо встановленого в централізованому порядку. Досить часто "системи оплати праці багатьох сучасних підприємств уявляють собою винаходи, "ноу-хау" самих підприємств" [80, с. 202]. Реформування мотиваційної системи на основі підвищення мотиваційної ролі заробітної плати передбачає, перш за все, створення принципово нових економічних, інституціональних та організаційних основ державної політики в сфері оплати праці. Суть реформи повинна полягати в створенні такої системи заробітної плати, яка б мала досконалий механізм стимулювання продуктивності праці, прискорення інновацій у сфері виробництва, прогресуюче вдосконалення структури економіки і забезпечення прямої зацікавленості в зростанні ефективності, що визначається кінцевим результатом економічної діяльності. Головна мета реформування оплати праці – це визначення розміру заробітної плати на рівні ринкової ціни робочої сили, яка дозволяє працівнику і його родині задовольняти свої матеріальні і духовні потреби і створювати грошові накопичення для нарощування інвестиційного потенціалу. При підвищенні розміру реальної заробітної плати доцільно враховувати соціальні витрати, включаючи житлові комунальні, медичні й інші послуги, що тепер перемістилися з державного бюджету і позабюджетних фондів на особисті доходи громадян. З урахуванням того, що рівень заробітної плати визначається фінансово-економічним станом підприємства, досягти зазначеної мети неможливо без створення макроекономічних умов, які стимулюють зростання виробництва і підвищення його ефективності на основі сполучення державного і ринкового регулювання.

Ще однією економічною складовою мотиваційної системи є *рівень освіти і кваліфікації працівника*. Вплив освіти на рівень мотивації працівника має зростаючу лінійну залежність. Це пояснюється багатьма факторами. Те, що працівники з середньою освітою мають рівень мотивації праці нижче, ніж працівники з вищою освітою, можна пояснити можливістю кар'єрного росту. Коли в праців-

ника всього 11 класів і не має можливості підвищити свою освіту, він позбавлений будь-яких перспектив вийти на новий кар'єрний рівень, але ж така перспектива відіграє негативну роль у підвищенні рівня трудової мотивації. Тому для підприємства украй важливо знайти можливості для підвищення освіти своїх працівників.

Аналогічно обстоїть ситуація з розрядами. Якщо в працівника 1 розряд (некваліфікований персонал), необхідно дати йому можливість підвищити свою освіту, тобто придбати кваліфікацію. Працівники з 2-3 розрядами мають рівень мотивації праці вищий, ніж некваліфікований персонал, бо в них є можливість подальшого підвищення кваліфікації зі збільшенням досвіду роботи. З наближенням розряду до найвищого – 8-го, працівник одержує можливість кар'єрного росту, а отже, його рівень трудової мотивації зростає. Тому підприємству необхідно підвищувати кваліфікацію своїх працівників із метою росту їхнього рівня мотивації праці. Необхідно також враховувати, що на початку свого трудового шляху працівник тільки починає набирати досвіду і практичних знань, у нього формується усвідомлення необхідності подальшого удосконалювання рівня знань і умінь, росте рівень трудової мотивації. В інтервалі 10-15 років виробничого стажу працівник здобуває необхідний рівень кваліфікації для подальшого кар'єрного росту. Оптимум максимального рівня мотивації праці досягається приблизно близько 20 років виробничого стажу. Надалі рівень мотивації може в деяких працівників ще підвищуватися, наприклад, якщо можлива перспектива подальшого росту, але в основної маси працівників рівень мотивації йде на спад (приблизно після 25-30 років стажу). Це пояснюється тим, що професійні знання, отримані в інституті, уже застарівають, а розвиток прогресу висуває додаткові вимоги до кваліфікації працівників. Тому для підприємства важливо забезпечувати працівникам, що проробили більше 20 років, підвищення кваліфікаційного рівня з урахуванням розвитку техніки і технологій.

Формування та функціонування ефективної мотиваційної системи неможливе без врахування *соціальних та інституціональних факторів* мотивації трудової діяльності, що склалися в тій чи іншій країні. Основна проблема полягає в тому, що різні організації з різними задачами, різним конкурентним середовищем і різними потребами в персоналі потребують різних підходів до мотивації. Підтвердженням цього є слова Пітера Друкера: “Різними групами працівників потрібно управляти по-різному; однією і тією ж групою працівників необхідно управляти по-різному в різних ситуаціях... Методи Тейлора як і раніше лежать в основі головного принципу організації виробництва в країнах, ...де зростає число молодих людей без освіти і без професії. ...В розвинених країнах головна задача полягає не в підвищенні продуктивності фізичної праці, – це відомо, як можна добитися. Центральною задачею стає підвищення продуктивності розумової праці. Висококваліфіковані працівники розумової праці зі своїм значним багажем знань – ніяк не підлеглі, а скоріше “помічники” і ними потрібно управляти не як підлеглими, а вибудовувати з ними партнерські відносини” [81, с. 36-39, с. 189-190].

Намагання впровадити зарубіжну практику мотивації персоналу у діяльність вітчизняних підприємств свідчить про необхідність аналізу національних

особливостей ціннісних орієнтацій і мотивів, що спонукають людину до праці. Необхідно знати реалії національної структури трудової сфери країни, зокрема, враховувати соціально-економічний генотип нації, тип економічного мислення, соціальну пам'ять людини, її менталітет, особливості трудової поведінки як колективу підприємства в цілому, так і окремої особистості.

Господарчий аспект розгляду проблеми мотивації економічної діяльності проявляється в *національній господарчій культурі*, яка містить у собі систему цінностей, смислів, символів, знань, традицій, що забезпечують мотивацію й регуляцію господарської діяльності, визначають форму її здійснення, а, разом із тим, і сприйняття її соціумом. Особливості господарчої культури знаходять своє вираження в національному економічному менталітеті. В той же час, національний економічний менталітет, аналіз його структури, є мало дослідженою проблемою, хоча він дуже важливий для вироблення стратегії підприємства відносно формування ефективних мотиваційних механізмів і формування корпоративної культури. До найважливіших рис національного економічного менталітету українців можна віднести такі риси, як неприязнь до точних розрахунків, до діяльності по програмах і графіках, до строгої ділової організації; неувага до деталей і прикрийх “дрібниць”; широта, розмах; тяжіння до непрорахованих, ірраціональних вчинків; схильність до утопічного мислення (мрійливість); наслідування; подвійний характер відношення до праці; неповага до приватної (казенної) власності; недовіра до тих, що оточують; прагнення до зрівняльності. В той же час, ринкова економіка вимагає формування таких рис національного економічного менталітету, як ринкове економічне мислення, готовність до інтенсивної і високопродуктивної роботи, адаптація до інновацій, готовність до перенавчання, високий рівень самодисципліни, прагнення підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці, пошана до приватної власності, установка на примноження власного капіталу, зацікавленість в успішній і прибутковій діяльності своєї компанії. Поки що особливості трудового менталітету українців такі, що по багатьом параметрам: відношенню до праці, до продуктивності, до конкуренції між працівниками, він істотно відрізняється від менталітету західних працівників. В результаті, не дивлячись на появу в Україні нових ринкових відносин, в багатьох галузях економіки використання трудового потенціалу як чинника зростання продуктивності і конкурентоспроможності підприємств, залишається вельми проблематичним. Кожен національний трудовий колектив (підприємство) також має свої інституціональні особливості. На них накладають відбиток мова, історія, попередній виробничий досвід. Виділимо деякі інституціональні особливості українського трудового колективу.

По-перше, в умовах командної економіки ефективність не могла стати метою трудового колективу. Оскільки майже всі можливості задоволення базових, основних соціальних потреб фокусувалися в одній точці – роботі, то і радянський трудовий колектив був пристосований до чого завгодно, але не до підвищення ефективності виробництва. І на сьогодні український колектив прагне до самозбереження, розширення привілеїв, мінімізації зусиль, а не до підвищення своєї ефективності і конкурентоспроможності.

По-друге, радянський колектив ніколи не працював в умовах жорсткої конкуренції. Якщо ж ідеї боротьби з конкурентом пропадають, трудовий колектив вмить починає існувати сам для себе. В таких умовах втрачається прямий зв'язок між рівнем отримуваних доходів і якістю праці, що спотворює основні принципи трудової мотивації.

По-третє, особливістю українських підприємств є нерозвиненість трудових відносин, що проявляється в використанні переважно відчуженої найманої праці. Час колективу, який складається тільки з найманих робітників, відходить у минуле. У всьому світі здійснені численні програми по перетворенню найманих робітників на власників або в партнерів господарів підприємств. Наприклад, програма «ESOP» (Employee Stock Ownership Plan — система участі працівників у власності) в США, що здійснювалася в кінці 80-х років, охоплювала 10 тисяч компаній і 11 мільйонів чоловік. Багато підприємців в світі давно прагнуть до того, щоб зробити своїх працівників партнерами, доходи яких утворюються і за рахунок їх праці, і за рахунок капіталу підприємства.

По-четверте, основним мотиватором трудової діяльності на вітчизняних підприємствах все ще залишається заробітна плата, в той час як у розвинених країнах могутні мотиватори лежать в організаційній і соціально-психологічних сферах. До них відносяться: характер і зміст праці, рівень самоврядування, трудова мораль і морально-психологічний клімат, стиль управління.

По-п'яте, трудова діяльність за радянських часів багато в чому залежала від функцій держави та соціального захисту громадян. Тому і сьогодні на перше місце по силі дії на трудову мотивацію виходить соціальне самопочуття громадян, яке визначається сподіваннями, що саме держава повинна піклуватися про них, що тільки від держави залежить реальне поліпшення життя, невідворотність позитивних зрушень, правильність вибраних шляхів регулювання і справедливого соціального захисту. По опитуванням суспільної думки в пострадянських країнах, 60-70% респондентів зазначили, що їм однаково, в якій структурі, ринковій чи державній, працювати, головне для них — це державні гарантії, тобто стабільна, хоча і невелика заробітна плата, черга на житло, безкоштовне навчання в учбових закладах, тощо [84, с. 34 -56]. Інституціональні особливості окремих індивідів обумовлені перш за все особливостями історичного та соціокультурного розвитку країни. Командно-адміністративна система, її засоби та важелі керування економічним та соціальним життям, обумовили виникнення специфічної моделі робітника, з притаманними йому рисами та особливостями економічної поведінки. Абсолютизація групових інтересів, одержавлення всіх сфер життя витіснили з масової свідомості поняття індивідуальності, свободи вибору. Переважали цінності колективізму, колективної відповідальності, зрівнялівки в соціальному положенні, контролю всіх сторін життя суспільства з боку держави. Національний менталітет надовго закріпив пасивну позицію народу щодо необхідності і можливості самовизначення, особливо це стосується економічної сторони життя людини, її трудового менталітету та трудової поведінки. В масовій свідомості українців століттями був розірваний прямий зв'язок між працею і рівнем життя населення. Вся система відносин “праця - розподіл — споживання” знаходилась на граничних

позиціях, на відсутності серединного ядра, заснованого на нормальній праці і гідній життєдіяльності. Проведене Всесвітнє дослідження трудових цінностей працюючого населення показало, що українці надають самій праці статус більш низький, чим населення більшості країн світу, в той же час оплата праці має самий високий ранг у ціннісній шкалі робітника [84, с. 175]. В свідомості українців подібні моральні установки доповнювалися патерналізмом і зрівняльністю. В результаті в ході ринкових реформ країни пострадянського простору зіткнулися із безініціативністю та апатією робітників, менталітет яких не сприяє економічній ринковій активності. Ці риси доповнювалися низькою трудовою мобільністю (професійною, кваліфікаційною) [83, с. 97]. На жаль на сьогодні і на більшості вітчизняних підприємств склалася ієрархічна модель організації, яка недостатньо враховує роль і значення людського фактору і недовикористовує його можливості. Поширені архаїчні, занадто спрощені системи мотивації, які не стимулюють ініціативу, творчість, інновації. Розвитком людських ресурсів часто на підприємствах нехтують. Традиційна система “зв'язує руки” беззмістовними правилами і рутинними інструкціями. Сформувався менталітет виконавця. Ініціатива, новації, ризики, відповідальність притупилися. Як результат – низький рівень використання кваліфікованих спеціалістів, деформація принципу оплати праці, трудових цінностей, високий ступінь незадоволення і демотивації. Саме тому так важливо враховувати інституціональну і соціальну складові, без яких неможливо сформувати цілісну мотиваційну систему.

Значну роль у формуванні ефективної мотиваційної системи грає її *психологічна складова*, що включає в себе такі елементи внутрішньої мотивації як ціннісні орієнтації працівника, можливість самореалізації, самодисципліна, підвищення самооцінки, здатність працівника до інновацій, перенавчання, ризиків, його творчі та організаторські здібності. Саме психологічні фактори мотивації повинні враховуватись керівництвом підприємства при прийомі працівника на роботу та призначенні його на ту чи іншу посаду, при застосуванні тих чи інших елементів мотиваційного механізму.

Як свідчать дані зарубіжних компаній, у 50% випадків причинами непрацездатності працівників стають психологічні проблеми – депресії, залежності, психічні розлади. У будь-який момент приблизно 14% працівників компанії мають проблеми, у вирішенні яких може допомогти психолог або психологічна служба, створена на підприємстві. Психологічна служба допомагає прийняти своєчасні заходи, що знижує втрати від «людського фактору» приблизно до 20-30% [85]. Все це зайвий раз свідчить про те, що врахування психологічних особливостей працівників та застосування стосовно них відповідних мотиваційних важелів значно покращує ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Організаційною складовою мотиваційної системи є *принципи керівництва* – приписання, нормативні положення для врегулювання відносин між керівником і підлеглими в рамках концепції управління, що діє усередині. Керувати людьми означає, по суті, керувати інтересами. Можна бути упевненим, що організаційна поведінка людей і процеси самоорганізації будуть носити конструктивний характер, якщо керівнику вдасться: підкорити інтереси людей

цілям підприємства; чи привести інтереси людей у відповідність з цілями підприємства; чи досягти сполучення і навіть повного збігу особистих і групових інтересів з цілями підприємства. Сучасна наука керування знає чимало підходів до рішення цієї проблеми. У їхньому числі: так званий патерналізм, заснований на заступницькому відношенні до працівників у рішенні їхніх соціальних проблем, прагненні до професійного росту. Сюди ж можна віднести і систему довічного наймання; формування різних фондів соціальної підтримки і соціального розвитку з відрахувань від прибутку; при цьому важливо створити механізм цільового використання фонду із широкою участю працівників у прийнятті рішень; різного роду стимулюючі системи розподілу прибутку; різні форми участі в капіталі за допомогою продажу працівникам акцій, участі на пільгових умовах в акціонуванні і приватизації державних підприємств, форми функціонування системи власних пенсійних фондів, зв'язаних з діяльністю підприємства, тощо.

В умовах зростання невизначеності і нерівноважності економічного середовища, в моделях керування на перший план виходить необхідність врахування великої кількості економічних ризиків, з якими стикається як підприємство в цілому, так і кожен окремий працівник. В цих умовах на перший план виходить *R-модель мотивації*, яка набирає все більшу популярність в діяльності підприємств в економічно розвинених країнах [табл. 3.2.].

Таблиця 3.2

Складові R-моделі мотивації

Складові R-моделі мотивації	Характеристика складових
Задоволення потреб в ризику і в безпеці	Підбір відповідних працівників на кожну посаду
Заробітна плата	Залежить від кінцевих результатів роботи працівника
Премії і бонуси	Залежать від результативності ухвалених рішень, пов'язаних з ризиком
Довгострокові програми мотивації	Передача працівникам права власності, долі в прибутках, акціонерному капіталі

R-модель мотивації виходить з того, що існування економічних ризиків може бути як стимулятором, так і дестимулятором для працівника. Тому кожному працівникові слід чітко пояснити зв'язок між рішеннями, які він приймає у зв'язку з економічними ризиками, і показниками діяльності всього підприємства. Подібні рішення залежать як від рівня самих економічних ризиків (об'єктивний чинник), так і від схильності працівника до ризику (суб'єктивний чинник).

По такій характеристиці як схильність до ризику, персонал підприємства можна розділити як мінімум на три категорії: *схильних до ризику, нейтральних і неохочих до ризику*. Для підприємств необхідні всі три категорії працівників. Не схильні до ризику прагнуть уникнути відповідальності, проте сумлінно виконують чітко регламентовану і рутинну роботу. Для них найбільш адекватний авторитарний стиль управління, з формуванням чітких керівних вказівок. Працівники, що схильні до ризику, здатні мислити креативно, брати на себе відповідальність,

виконувати роботу, що вимагає творчого підходу, проявляти ініціативу, працювати самостійно. Найбільш ефективним для працівників, здібних до самоуправління і ризику, буде демократичний стиль керівництва. Таким працівників слід надавати посади з високим рівнем ризику – у відділах інновацій, стратегічного планування, маркетингу тощо. Взаємозв'язок між системою менеджменту на підприємстві і схильністю різних категорій працівників до ризику, показана в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Формування системи менеджменту з урахуванням
схильності працівників до ризику**

Елементи системи управління	Схильні до ризику	Нейтральні до ризику	Не схильні до ризику
Стиль управління	Здібні до самоуправління, демократичний стиль керівництва	Приймають відповідальність за умови адекватної винагороди за відповідальну роботу	Авторитарний стиль управління з формуванням чітких керівних вказівок
Роль економічного ризику	Одна з основних потреб	Потреба, коли рівень ризику незначний, і загроза, коли рівень високий	Загроза, коли рівень ризику вищий, ніж мінімальний
Мотивація	Прагнуть до задоволення потреб	Висока заробітна плата стимулює трудові зусилля	Прагнуть забезпечити безпеку і матеріальні стимули
Планування і контроль	Гнучкі планові показники і контроль основних критеріїв	Допустимі відхилення планових показників і чіткі критерії контролю	Жорсткі і чіткі планові і контрольні показники

Застосування запропонованої моделі мотивації дозволить підприємствам значно підвищити якість роботи і продуктивність персоналу, створюючи умови праці і мотивації, відповідні кожній групі працівників. R-модель мотивації дозволяє інтегрувати інтереси менеджерів, працівників і акціонерів, а також наблизити менеджерів, схильних до ризику, до моделей поведінки підприємців. Такий менеджер відрізнятиметься прагматизмом і раціональністю управління і одночасно – підприємницькою схильністю до ризику і інтуїцією. Для застосування R-моделі мотивації не потрібні значні ресурси, необхідно тільки виявити різні типи працівників і правильно організувати їх працю. При цьому необхідно пам'ятати, що потенціал працівників може змінюватися, а значить, потрібно здійснювати постійний моніторинг їх здатності йти на ризик. Для комплексної оцінки потреб працівника, R-модель мотивації слід об'єднувати з використанням ряду інших моделей мотивації.

Таким чином, сучасні системи мотивації орієнтовані на розвиток творчих здібностей і ініціативи співробітників, гуманізацію праці, партнерські відносини в колективі, узгодження інтересів підприємства, підрозділів і всіх груп персоналу.

Важливим організаційним компонентом мотиваційної системи є також *оцінка персоналу*. Оцінка персоналу – це процес порівняння результатів його праці зі встановленими нормами, вимогами, еталонами, ступінь його готовності виконати поставлені завдання. Оскільки результати оцінки багато в чому визначають положення працівника на виробництві та перспективи його кар'єри, вони є важливим мотиваційним фактором підвищення ефективності трудової діяльності та відношення до праці. Оцінка діяльності персоналу дозволяє кількісно і якісно охарактеризувати працю та визначити інтенсивність її виконання. Відповідно для комплексної та достовірної оцінки діяльності працівників необхідно враховувати безліч факторів. За кордоном при розробці системи оцінки персоналу використовується детальний специфічний підхід, для кожного підприємства свій, і державні органи не беруть участі у відносинах між працівниками і підприємцями. Оцінка, принципи і форми оплати праці регулюються профспілками і підприємцями і заносяться в колективний договір [86, с. 112]. Можна виділити наступні основні цілі оцінки персоналу: адміністративна, що полягає у прийнятті кадрових рішень на об'єктивній та регулярній основі (розташування кадрів, їх просування та оплата праці); інформативна, що полягає у забезпеченні керівників необхідними даними про роботу підлеглих, а також працівників підприємства про їх переваги та недоліки; мотиваційна, що дозволяє орієнтувати працівників на покращення трудової діяльності у потрібному для керівництва підприємства напрямку. Але найголовніша ціль серед всієї сукупності цілей та напрямків проведення оцінки персоналу – підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

На цей час існує багато методик оцінювання персоналу підприємства [див. 87 - 90]. На сучасному етапі під впливом потреб рішення практичних завдань виробничо-управлінської діяльності сформовані та використовуються наступні методи системи оцінки персоналу:

- письмовий відгук керівника у вільній або визначеній формі;
- ранжування працівників у результаті попарних порівнянь у межах групи;
- оцінка відхилення від середнього значення сукупних трудових якостей по групі працівників;
- оцінка поведінки у критичному становищі;
- графічне відображення оцінок;
- алфавітно-числова оцінка (оцінка особистих якостей, оцінка у відповідності з заданим набором факторів, тощо);
- оцінка за результатами;
- самооцінка.

Цікавою є розробка українських вчених Дмитренко Г. А., Шарапатової О. А., Максименко Т. М. – кваліметричні оцінки персоналу, що засновані на самообліку праці [90]. Проводиться оцінка результатів та складності праці спеціалістів, оцінка особистих якостей (соціотипу) працівників та їх фізичного стану. Крім того оцінюється ступінь раціональності, ірраціональності, сенсорності, інтуїтивності, логічності, етичності, екстравертності та інтровертності індивіда, на основі яких проводиться вибір соціотипу за основними ознаками у межах квадранта сумісності. Таким чином, завдання оцінки мотивації праців-

ника полягає у вияві його трудового потенціалу, ступеня використання цього потенціалу, відповідності працівника посаді, що він займає, або його готовності зайняти конкретну посаду, а також у тому, щоб охарактеризувати ефективність його трудової діяльності та цінність працівника для підприємства. Дуже важлива задача оцінки діяльності персоналу – забезпечення зворотного зв'язку: працівник повинен знати, як оцінюються результати його діяльності, його прагнення до якісного виконання своєї роботи з боку керівництва.

Проведення оцінок працівників на підприємствах здійснюється не тільки з ціллю підвищити ефективність праці персоналу, а й з метою диференціювати працівникам заробітну плату та преміальні виплати в залежності від цінності вкладу у прибуток підприємства.

Принциповою умовою ефективності мотиваційного механізму в країнах з розвинутою економікою є спостереження за динамікою стану мотивації трудової діяльності працівників, вимір ступеню використання в трудовому процесі мотиваційного потенціалу працівників. Світовою економічною наукою сформовано значну кількість методологічних підходів до системи показників, які в різній мірі характеризують ті чи інші сторони діяльності працівників підприємства. Найбільш відомими науковими теоріями, що активно використовуються в діяльності організації роботи персоналу в економічно розвинених країнах світу є:

- управління за цілями (MBO – Management by Objectives);
- система збалансованих показників (BSC – Balanced Scorecard);
- ключові показники ефективності діяльності (KPI – Key Performance Indicators).

Зокрема, система збалансованих показників Balanced Scorecard (BSC), запропонована американськими професорами Р. Капланом і Д. Нортонем полягає в розробці комплексного підходу до оцінки як матеріальних, так і нематеріальних активів. Ця система враховує взаємодію чотирьох складових – фінансів, маркетингу, внутрішніх бізнес-процесів, навчання та зростання (рис. 3.10) [91, с. 138]. Як і традиційні системи, BSC застосовує фінансові показники як одні з основних критеріїв оцінки результатів діяльності організації, проте підкреслює важливість показників нефінансового характеру, що оцінюють задоволеність покупців і акціонерів, ефективність внутрішніх бізнес-процесів, потенціал співробітників з метою забезпечення довгострокового фінансового успіху компанії.

Як бачимо, методика Balanced Scorecard надає принципово великого значення діяльності персоналу фірми. Згідно з системою BSC кожна з категорій персоналу повинна мати свій вплив на досягнення поточних стратегічних цілей організації, відповідно при проведенні оцінювання діяльності працівників мають бути пов'язані та узгоджені цілі і результати діяльності працівників і окремих підрозділів підприємства. Але традиційні методи збирання даних щодо мотиваційної спрямованості персоналу вже не задовольняють потреби практики управління персоналом. Мотивація як процес спонукування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації є динамічним процесом. Система мотивації праці та система стимулювання також постійно змінюються й розвиваються. Тому для упорядкованого аналізу тенденцій

розвитку мотивації необхідно впровадити на кожному підприємстві *моніторинг системи мотивації праці*, який би створив нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації праці персоналу.

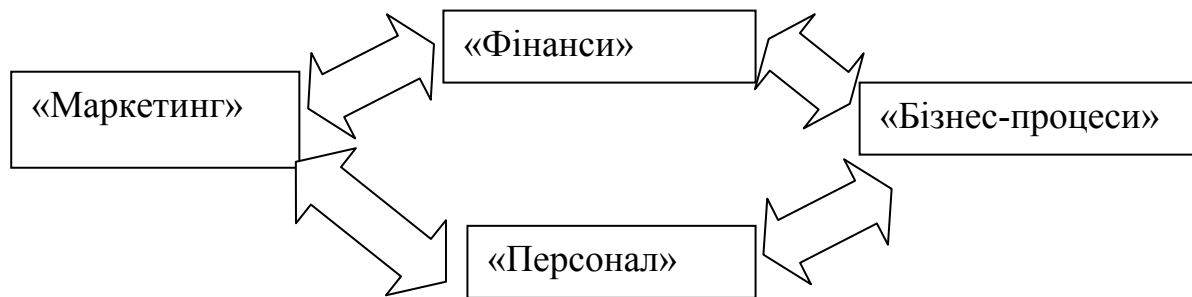


Рис. 3.10 - Система збалансованих показників

Впровадження моніторингу системи мотивації праці в Україні на сучасному етапі розвитку економіки є актуальним для більшості підприємств, бо вивчення потреб, інтересів, мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється на підприємствах дуже поверхово. За таких умов діючі на підприємствах системи мотивації праці не спрямовані на покращення ефективності діяльності підприємств.

Моніторинг системи мотивації праці можна визначити як комплекс постійно виконуваних за спеціально розробленими, науково обґрунтованими програмами спостережень, оцінок, контролю, прогнозів змін у стані мотиваційного середовища і розробки на їх підставі рекомендацій і варіантів управлінських рішень, необхідних і достатніх для забезпечення підвищення ефективності діяльності підприємства. Для оцінки мотивації праці в динаміці і взаємозв'язку з соціально-економічними процесами на підприємстві та в країні аналізуються наступні показники, які більш детально будуть проаналізовані в наступних розділах:

- 1) характеристики якості людського капіталу – професійно-кваліфікаційний, віковий та статевий склад працівників, якість професійної підготовки та перепідготовки, питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію, здобули нові професії;
- 2) характеристики трудової діяльності – стан зайнятості, оцінка конкурентоспроможності працівників, рівень продуктивності праці;
- 3) характеристики мотивації праці – ефективність різноманітних форм і методів матеріальної та нематеріальної мотивації праці, умови й організація праці, роль і місце праці в ціннісних орієнтаціях працівників, рівень задоволення працею та результатами праці, основні мотиви трудової діяльності і зміни в їх структурі;
- 4) показники рівня життя – номінальна і реальна заробітна плата, структура доходів (основна та додаткова заробітна плата, компенсаційні та заохочувальні виплати), диференціація доходів, рівень забезпечення житлом, путівками до санаторіїв, баз відпочинку, дитячих таборів, рівень забезпечення послугами медицини, екологічна ситуація, особиста безпека, рівень надання позик працівникам підприємства.

Відповідно до приведеного визначення і покладених функцій моніторинг системи мотивації праці включає такі основні напрямки: спостереження за чинниками впливу і станом мотивації працівників; оцінка фактичного стану мотивації працівників; прогноз стану розвитку мотивації й оцінка прогнозованого стану. Моніторинг системи мотивації праці повинен накопичувати, систематизувати й аналізувати інформацію: про стан мотивів працівників; про причини змін стану мотивації праці, що спостерігаються, та ймовірних її змін (тобто про джерела і чинники впливу на мотивацію); про існуючі резерви збільшення системи мотивації праці [93]. Таким чином, до моніторингу системи мотивації праці входять спостереження за станом елементів системи мотивації праці та системи стимулювання, за джерелами і чинниками, які на них впливають. Необхідно підкреслити, що сам моніторинг системи мотивації праці не включає діяльність і управління розвитком мотивації, але є *джерелом необхідної інформації для прийняття оптимальних управлінських рішень* у галузі мотивації праці персоналу. Враховуючи те, що на мотиваційні цінності працівників впливають чинники – мотиватори на рівні держави, регіону й підприємства, необхідно проведення моніторингу системи мотивації праці на всіх цих рівнях. З цією метою на рівні держави, регіону й підприємства необхідно створювати відповідні служби мотивації або призначати відповідальними певних фахівців. На рівні підприємства моніторинг системи мотивації праці має бути спрямований на вивчення потреб, інтересів, що постійно змінюються, ціннісних орієнтацій, працівників у сфері праці, їх мотивів, мотиваційного потенціалу і ступеня його використання у трудовому процесі, виявлення змін у структурі мотивів і прогнозування їх розвитку та впливу на кінцеві результати діяльності підприємства. Моніторинг системи мотивації праці має сприяти визначенню найбільш дієвих в даний період стимулів, які впливають на поведінку конкретних носіїв інтересів з метою гармонізації їх цілей і цілей підприємств. Головною умовою ефективного впровадження мотиваційної системи на підприємстві є необхідність постійної і активної взаємодії її елементів. Якщо впровадження нової системи не буде носити цілісного і комплексного характеру, не буде здійснюватись на постійній основі, або деякі з елементів будуть проігноровані, ця система не дасть жодного з очікуваних ефектів. Тобто *критерієм ефективності мотиваційної системи* виступає її здатність формувати *стійкі синергетичні ефекти*, коли ефективність мотиваційної системи в цілому буде набагато вищою, ніж проста сума ефектів, що можуть бути отримані від функціонування кожного її елемента окремо:

$$W(M_1 + \dots M_n) > W(M_1) + \dots W(M_n) \quad (3.1)$$

де W – ефективність нової мотиваційної системи; $M_1 \dots M$ – окремі елементи мотиваційної системи, що вступають у взаємодію; n – кількість елементів мотиваційної системи.

В залежності від результатів, що отримає підприємство в процесі взаємодії окремих елементів мотиваційної системи, може виникнути декілька видів синергії: операційна, фінансова, оптимізаційна, самоорганізаційна (рис. 3.11). Самоорганізаційний ефект синергетичної взаємодії всіх елементів (M_n) мотиваційної системи (S) формалізовано описується формулою:

$$S(M_1 + \dots M_n) > S(M_1) + \dots S(M_n) \quad (3.2)$$

В кінцевому рахунку *позитивний синергетичний ефект* (СП) формування нової мотиваційної системи на рівні підприємства проявляється в: досягненні оптимальних обсягів виробництва за рахунок розширення масштабів діяльності (СП₁); отриманні додаткового прибутку (СП₂); економії власного капіталу за рахунок збільшення продуктивності праці (СП₃); отриманні додаткового прибутку за рахунок підвищення якості праці і орієнтації на конкретного споживача продукції будівельних підприємств (СП₄); економії витрат на логістичні взаємодії (СП₅).

Для проведення розрахунків формується трьохмірна матриця взаємодії всіх елементів в умовах функціонування нової мотиваційної системи ($\|S_{ij}\|$), в сегментах якої буде виникати синергетичний ефект (що відповідає множині $\{E\}$) від взаємодії окремих елементів мотиваційної системи, що впливають на поведінку працівників підприємства ($S_i \times S_j$).

Реалізація запропонованого підходу потребує виявлення складових множини $\{E_{ij}\}$, до яких можна віднести внутрішні фактори мотивації (i) та зовнішні фактори мотивації (j), що постійно взаємодіють між собою (табл. 1.4). Величину синергетичного ефекту, який може отримати підприємство від запровадження і активно взаємодії всіх елементів нової мотиваційної системи (CE) можна визначити за формулою 3.3.:

$$\tilde{A} = \sum_{l=1}^{16} \lambda_l \cdot \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n E_{ij} \quad (3.3)$$

де E_{ij} – елементи системи мотивації; λ_l – коефіцієнт важливості кожного вибраного напрямку виникнення ефекту, $\lambda_l > 0$, $l = 1 \dots 16$; n – кількість елементів мотиваційної системи; l – складові синергетичного ефекту; i – внутрішні фактори мотивації; j – зовнішні фактори мотивації

Слід зазначити, що впровадження нової мотиваційної системи може нести в собі і *негативний синергетичний ефект* (CH), якщо мотивація носить несистемний характер і виражається в збереженні старої системи мотивації і впровадженні в неї лише окремих елементів, що відторгуються цією системою, коли мотивація відірвана від реальної економічної ситуації як на підприємстві, так і в країні в цілому і виступає як формальне насадження чужого мотиваційного досвіду.

Виходячи з цього, можна встановити визначені цільові орієнтири для формування нової мотиваційної системи:

$$BI = CE + \sum СП_j - \sum CH_j \rightarrow \max \quad (3.4)$$

Отримання позитивного синергетичного ефекту від впровадження цілісної мотиваційної системи на підприємствах багато в чому залежить від того, наскільки при цьому будуть враховані національні особливості ціннісних орієнтацій і мотивів, що спонукають людину до праці, національна структура трудової сфери країни та інші інституціональні фактори. Тому серед основних складових елементів мотиваційної системи необхідно надати особливої уваги її інституціональним складовим, які найменш досліджені, але є дуже важливими при аналізі мотивації праці на підприємствах. Але для впровадження ефективної системи

мотивації праці на підприємствах будівельної галузі необхідно визначити особливості організації праці та мотиваційних процесів на цих підприємствах.

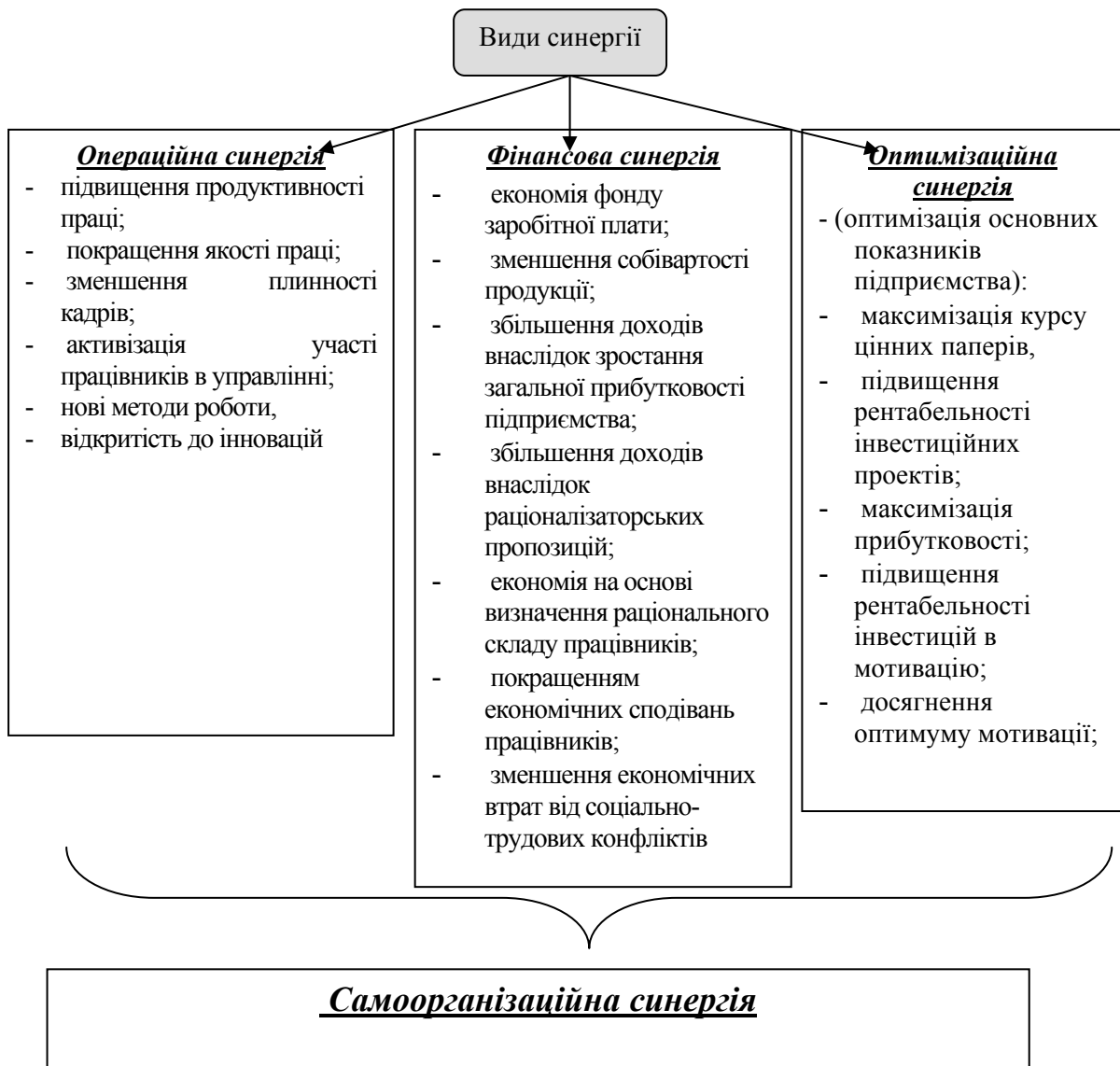


Рис.3.11 - Види синергії, що з'являються в процесі взаємодії елементів мотиваційної системи

Для оптимізації процесів мотивації працівників важливе значення має не просто покращення тієї чи іншої складової мотиваційної системи, а системна розробка цілісного *мотиваційного пакету підприємства*, що дозволить оптимізувати мотиваційні механізми і підвищити, тим самим, ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Ключові елементи мотиваційної системи

Взаємодія внутрішніх елементів мотиваційної системи (i)	Взаємодія зовнішніх елементів мотиваційної системи (j)
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - збільшення матеріальної мотивації в процесі використання індивідуальних трудових угод на контрактній основі $\{E_1\}$; збільшення потенціалу нової мотиваційної системи на основі застосування багатофакторних систем оплати праці, заснованих на 	<ul style="list-style-type: none"> - збільшення оперативності реакції на зміни в навколишньому середовищі $\{E_7\}$; - збільшення можливостей впливу на конкурентів $\{E_9\}$; - більш повне задоволення
<ul style="list-style-type: none"> диференціації оцінки праці $\{E_2\}$; - поглиблення рівня довіри між керівниками і рядовими працівниками в умовах розвитку виробничої демократії $\{E_3\}$; - підвищення ефективності роботи підприємства за рахунок здійснення мотиваційних витрат $\{E_4\}$; - зменшення рівня невизначеності в процесі застосування широкого набору соціальних пільг і виплат $\{E_5\}$; - збільшення гнучкості економічної поведінки працівників в умовах використання різних форм участі персоналу в прибутках і капіталі підприємства $\{E_6\}$; - зменшення плинності кадрів і повне використання виробничих потужностей $\{E_8\}$; - стимулювання зростання професійної майстерності працівників $\{E_{11}\}$; зменшення втрат від можливої опортуністичної поведінки працівників $\{E_{14}\}$. 	<ul style="list-style-type: none"> потреб споживачів і збільшення попиту $\{E_{10}\}$; - використання передових технологій за рахунок залучення до роботи висококваліфікованих спеціалістів $\{E_{12}\}$; - збільшення швидкості здійснення угод $\{E_{13}\}$; - зменшення ризиків і розширення компенсаторних можливостей $\{E_{15}\}$; - виконання заробітною платою відтворювальної, соціальної, стимулюючої та регулюючої функцій $\{E_{16}\}$.

Мотиваційний пакет має спільні компоненти із загальновідомим компенсаційним пакетом, але дещо удосконалений і має ширшу мету. Як відомо, компенсаційний пакет – це матеріальна і нематеріальна винагорода, що отримується працівниками як компенсація за надання підприємству свого часу, здоров'я і результатів роботи. Компенсаційний пакет об'єднує в своїй структурі як набір соціальних пільг, передбачених законодавством і додатково пропонує підприємством, так і грошову винагороду працівника, що виражається у фіксованій або змінній формі [94]. Але з позицій системного підходу до мотивації поняття компенсаційного пакету дещо звужене, оскільки його мета полягає в компенсуванні витрат фізіологічної і розумової енергії працівника. Задача ж мотиваційного пакету – це погляд на мотивацію праці як на результат діяльності мотивуючої системи, направлений на підвищення ефективності функціонування людських ресурсів підприємства на основі усвідомлення працівниками прямого зв'язку між результатами їх діяльності й рівнем задоволення їхніх внутрішніх мотивуючих потреб; створення можливостей для самореалізації, саморозвитку та формування відданості підприємству і його стратегії. Формування мотиваційного пакету виступає як фактор реалізації

потенціалу мотиваційної системи, що в умовах активної взаємодії всіх його елементів може привести до формування позитивних синергетичних ефектів.



Рис. 3.12 – Структура мотиваційного пакету підприємства

Мотиваційний пакет можна визначити як сукупність форм і методів мотивації, що активно взаємодіють між собою, носять постійний і взаємодоповнюючий характер, і стимулюють виробничу поведінку працівників на

основі поєднання їх матеріальних інтересів зі стратегічними цілями підприємства. *Метою створення мотиваційного пакету є:*

- 1) залучення на підприємства найбільш кваліфікованих працівників;
- 2) збереження найбільш високопродуктивних співробітників, на професійне навчання і підвищення кваліфікації яких підприємство витратило значні кошти;
- 3) стимулювання через мотиваційний механізм високої продуктивності та якості праці, творчості, відданості підприємству;
- 4) контроль та ефективне керування витратами на робочу силу;
- 5) відповідність організації системи мотивації вимогам діючого державного законодавства.

Структура мотиваційного пакету повинна бути добре зрозуміла кожному працівнику і проста для адміністрування, тобто не вимагати значних мотиваційних витрат для забезпечення її безперебійного функціонування.

Для того, щоб мотиваційний пакет підприємства якнайкраще відображав і охоплював всі основні елементи цілісної мотиваційної системи, описаної вище, його рекомендується складати з чотирьох елементів: основна оплата праці (базова зарплата); додаткова оплата (спонукальні виплати, премії, бонуси), соціальні виплати чи пільги, і сукупність елементів нематеріальної мотивації (соціально-психологічні фактори мотивації) (рис. 3.11).

Структура мотиваційного пакету підприємства схожа зі структурою компенсаційного пакету, але має деякі удосконалення – по-перше, збільшено кількість елементів і розширено функції вже існуючих складових компенсаційного пакету, а по-друге, в мотиваційному пакеті з'явилася ще одна важлива складова – соціально-психологічні фактори мотивації, що має на меті забезпечити згуртованість трудового колективу підприємства, психологічне пристосування працівників різних рангів одне до одного, виховання в них почуття гордості за своє підприємство, усвідомлення причетності до загальної улюбленої справи. Працюючи на зрозумілу мету, колектив в будь-яких умовах підвищує ефективність своєї діяльності, що багато в чому пов'язано з виникненням синергетичних ефектів активної взаємодії всіх його членів.

Дослідження теоретичних і практичних аспектів діяльності працівників показало, що бригадна форма організації праці досить часто нівелює конкретний вклад кожного робітника в кінцеві результати праці, що приводить до зменшення продуктивності і якості робіт. Через це виникає необхідність підвищення відповідальності робітника за результати своєї праці і посилення мотивації до покращення її результатів.

Досягнення цих цілей потребує розрахунку індивідуальної заробітної плати кожного працівника. Тому *базова заробітна плата* (постійна частина грошової винагороди) в мотиваційному пакеті визначається як сума індивідуальної заробітної плати і надбавок (доплат). Індивідуальна заробітна плата виступає як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору керівництва підприємства, за рахунок яких воно надає йому перевагу. На кожному підприємстві, де розраховується індивідуальна заробітна плата

працівників, має бути сформована чітка шкала критеріїв, які висуваються до кожної посади (професії). Спочатку деталізуються вимоги у рамках кожної з категорій за професіями. Після цього визначаються і оцінюються за цими вимогами характеристики конкретного працівника.

При оцінці кваліфікації працівника визначаються здібності працівника до виконання своїх посадових обов'язків за чотирма основними елементами, що найкраще характеризують рівень кваліфікації працівників: точність, швидкість виконуваних робіт, працьовитість і відповідальність [95, с. 39]. Бальна оцінка кожного елементу кваліфікації заноситься в картку, потім підраховується середня оцінка кваліфікації працівника.

Для оцінки результатів реалізації потенціалу мотиваційної системи на рівні персоналу в цілому слід застосовувати й деякі інші критерії. Такими критеріями є показники ефективності роботи підприємства, які можна порівняти з аналогічними показниками інших підприємств. У найбільш загальному вигляді результати ефективності мотивації персоналу підприємства характеризують такі показники:

1. Кількісні:

- показники використання трудових ресурсів: плинність кадрів, продуктивність праці, використання робочого часу тощо.
- частка даного підприємства на ринку певного виду продукції;
- фінансові результати діяльності підприємства з поправкою на величину підприємства, вид його діяльності, форму власності – у абсолютному та відносному вираженні, за певний період та у динаміці;
- приріст прибутку підприємства за рахунок інтенсивних (а не екстенсивних) чинників: підвищення продуктивності праці персоналу, застосування більш ефективних технологій та методів роботи. Наприклад, приріст прибутку за рахунок зростання обсягів виробництва слід включати до показника ефективності роботи персоналу, тільки якщо це зростання відбулось за рахунок дій персоналу. З цього випливає очевидна проблема при оцінці даного показника: в реальності важко відокремити вплив різних чинників на результати діяльності підприємства;

2. Якісні:

- координація дій персоналу;
- психологічний клімат у колективі;
- наявність розробок та методів, оригінальних для даної організації;
- корпоративна культура, історія та перспективи розвитку організації.

Основною метою проведення оцінки кадрів є *мотиваційна мета*, тобто винагорода заробітною платою, підвищення у посаді працівників, вишукування резервів росту продуктивності праці, вдосконалення стилю й методів керування персоналом, зацікавленість працівників у результатах своєї праці і роботи всього підприємства. Також досягаються інформаційні цілі, тобто інформування працівників про рівень їхньої кваліфікації, якості і результати праці. Крім того, досягаються адміністративні цілі: заповнення вакансій працівниками, що проявили свої здібності, задоволення прагнення до успіху, придбання працівниками нового досвіду. Дані цілі характеризують раціональне формування

колективу і виконують функції підвищення в посаді працівника й переведення на іншу посаду для підвищення кваліфікації. У випадку, коли середній бал працівника набагато нижче загального середнього бала всіх працівників, на розсуд адміністрації можливе зниження працівника у посаді чи припинення з ним трудового договору.

Процес формування та впровадження нової мотиваційної системи на підприємствах щоб бути ефективним і дієвим, потребує певних витрат з боку підприємства – *мотиваційних витрат*. В основу класифікації мотиваційних витрат можна покласти просту і наглядну класифікацію трансакційних витрат Норта – Еггертссона [96, с. 113]. У даній класифікації виділяють шість категорій трансакційних витрат: витрати пошуку інформації; витрати ведення переговорів; витрати складання контракту; витрати моніторингу; витрати примушення до виконання контрактів; витрати захисту від третіх осіб. Подібну структуру мають і *мотиваційні витрати*, але наповнення кожної зі складових цієї структури на підприємствах буде дещо іншим. Перш за все, мотиваційні витрати формуються як результат діяльності підприємства, направленої на формування та реалізацію цілої системи трудових відносин. Мотиваційні витрати можуть виникати як на ринку робочої сили, так і всередині підприємства, що пов'язано з двома чинниками – неповнотою і недосконалістю інформації, а також опортунізмом учасників взаємодій, що виникають в процесі трудових відносин. *Мотиваційні витрати* (MB_i) – це витрати, пов'язані з особливостями соціально-економічних відносин, що виникають на ринку праці, витрати на набір та відбір персоналу, а також витрати, які несе підприємство при впровадженні цілісної мотиваційної системи. До них відносяться витрати пошуку інформації на ринку праці відносно певної категорії працівників (MB_1), витрати на ведення трудових переговорів (MB_2), витрати на складання трудових контрактів (MB_3), витрати на примушення виконання трудових контрактів (MB_4), витрати на забезпечення контролю та моніторингу дотримання взаємних зобов'язань в рамках трудового контракту між керівниками та працівниками підприємства (MB_5), а також витрати на утримання та роботу служби управління персоналом (MB_6), яку пропонується створити на підприємствах будівельної галузі для розрахунків матеріальної частини мотиваційного пакета та для психологічної роботи з персоналом.

$$MB_i = MB_1 + MB_2 + MB_3 + MB_4 + MB_5 + MB_6 \quad (3.5)$$

Першою складовою мотиваційних витрат є *витрати пошуку інформації*. Ці витрати несуть все господарюючі суб'єкти – і індивіди, і підприємства. Останніми роками багато українських компаній збільшили обсяги витрат на придбання інформації, пов'язаної з рівнем оплати праці працівників того або іншого рівня. Такий моніторинг необхідний підприємствам, щоб, з одного боку, не переплачувати своїм працівникам, а з іншого – запобігти тому, що кращі з них підуть в інші компанії. Інтенсивність моніторингу характеризується відношенням числа менеджерів і адміністративних працівників до числа робочих і службовців.

Другою складовою мотиваційних витрат є *витрати на ведення переговорів*. Щодо останньої їх складової – витрат затягування ухвалення рішень про

прийом на роботу, то це вельми значні витрати, що змушують сторони (працівника і роботодавця) діяти швидко, оскільки наявність вакантного робочого місця говорить про неефективну зайнятість і недовиробництво на підприємстві.

Третя складова мотиваційних витрат – *витрати складання контракту*. Тут варто зазначити, що витрати, які виникають через недоліки в складанні контракту або неповне його виконання на початку прорахувати досить складно, оскільки практично неможливо прорахувати наслідки контрактної неповноти до укладення контракту. Але вони виникають пізніше, через певний проміжок часу, коли виявляються недоліки в складанні контракту або неповне його виконання з боку якоїсь сторони.

Саме на стадії реалізації контракту сторони несуть певні, часто вельми значні, витрати моніторингу діяльності своїх партнерів, що є четвертою складовою частиною мотиваційних витрат. Моніторинг, по-перше, дає інформацію про дії партнерів (а також про те, чи потрібно вимагати компенсацій, штрафів та ін.), по-друге, стимулює добросовісне виконання контрактних зобов'язань як з боку керівників, так і з боку працівників підприємства. Якщо вимоги контракту не виконуються, викають витрати примушення до виконання контрактів та витрати захисту від третіх осіб. Оскільки учасники взаємодії можуть спробувати відхилитися від виконання контрактних зобов'язань, ці витрати пов'язані з необхідністю юридичних консультацій і роботою з юридичними організаціями, оформленням відповідних документів, оплатою менеджерів та інших спеціалістів, що будуть займатися цією діяльністю. Механізм примушення до виконання контрактів заснований на репутації підприємства і його зацікавленості в збереженні хороших відносин з партнерами і співробітниками. Якщо підприємство дорожить своєю репутацією, вірогідність його недобросовісної поведінки, переслідування лише короткострокових вигід мала, і працівники, знаючи про це, не бояться укласти з ним довгострокові контракти. Механізм примушення до виконання контрактів включає і формалізацію взаємних зобов'язань сторін за допомогою заключення різносторонніх контрактів, і залучення третьої сторони для залагоджування конфліктів у разі непередбачених обставин. Слід зазначити, що ефективність контрактного контролю багато в чому залежить від ефективності державного законодавства в сфері трудових відносин. Контрактні взаємини допомагають підприємству й уникнути несприятливого підбору працівників на ринку праці і таким чином значно зменшити витрати на оплату праці некваліфікованих працівників, найнятих в результаті такого підбору. Несприятливий підбір на неоднорідному ринку праці може відбуватися таким чином. Роботодавець намагається найняти працівника, щоб той працював на нього в обмін на заробітну плату. В такій ситуації неминуха асиметрія інформації: працівник знає свою реальну кваліфікацію, а роботодавець такої інформації не має. Якщо роботодавець знає, що частка кваліфікованих працівників на цьому ринку рівна P , а частка малокваліфікованих працівників – $(1 - P)$, він запропонує працівникові деяку середню заробітну плату, розраховуючи за рахунок недоплати хорошему працівникові покрити витрати, пов'язані з наймом поганого. А працівник, оцінюючи запропонований йому контракт, вирішить, чи погоджуватися працювати за таку заробітну плату, чи ні. Безумовно, у мало-

кваліфікованого працівника будуть всі стимули прийняти контракт, оскільки в цьому випадку він отримає більше, ніж реально заслуговує. Навпаки, у висококваліфікованого працівника таких стимулів не буде – адже йому пропонують роботу, не відповідну його кваліфікації і продуктивності. В результаті, подібна політика приведе до несприятливого підбору кадрів: на роботу прийдуть лише малокваліфіковані працівники. Уникнути несприятливого підбору в контрактних взаєминах підприємство може за допомогою таких механізмів, як сигнали і фільтрація. Сигналами називаються дії, які робить працівник (інформована сторона) з метою повідомити роботодавця (неінформовану сторону) про наявність у себе певних характеристик і таким чином запобігти несприятливому підбору. Наприклад, роботодавці вважають за краще наймати на роботу тільки тих претендентів, хто має диплом про вищу освіту. Саме диплом розглядається ними як сигнал якості випускника. Фільтрацією (або скануванням) називають дії, що робляться роботодавцем (неінформованою стороною) з метою виявити реакцію на них працівника (сторони інформованої), по цій реакції визначити приховані характеристики останнього і таким чином запобігти несприятливому відбору. Наприклад, роботодавець пропонує працівникам контракти двох типів: перший – для висококваліфікованого працівника, другий – для малокваліфікованого. У першому записано, що роботодавець гарантує працівникові велику заробітну плату у випадку, якщо він піде вчитися в престижний вуз і отримає диплом цього вузу. А в другому записано, що роботодавець гарантує працівникові маленьку заробітну плату і в тому випадку, якщо у нього взагалі немає диплома про вищу освіту. Для тих, хто не здібний до навчання, підписання першого контракту пов'язане з дуже високими витратами здобування освіти, і, цілком можливо, їм буде вигідно підписати другий контракт: вони, звичайно, отримають тоді маленьку заробітну плату, але не понесуть витрат на здобування освіти. Для зменшення мотиваційних витрат несприятливого підбору кадрів може бути використана *модель фільтрації за допомогою системи контрактів* [97, с. 315-317], що була адаптована для використання на вітчизняних підприємствах. Як зазначалося вище, на ринку праці роботодавець стикається з працівниками двох типів ($j = 1, 2$), для яких зусилля пов'язані з різними за величиною витратами. Витрати працівників описуються функціями $v_j = \frac{P_j}{2} z_j^2$,

причому $P_j \in R$, $P_2 > P_1$, R – кількість потенційних працівників підприємства на ринку праці. Тобто для досягнення одного і того ж результату працівникові типу 2 потрібно прикладати більше зусиль. Частка працівників типу j складає r_j , $r_1 + r_2 = 1$. Назвемо працівника типу 1 хорошим, а працівника типу 2 – поганим, оскільки за однакові зусилля, що прикладаються ними, роботодавець вимушений платити працівникові типу 2 більше, ніж працівникові типу 1. Роботодавець пропонує працівникам заробітну плату $d_j = d_j(z_j)$, $j = 1, 2$, яка є функцією від зусиль z_j , що прикладаються ними. Роботодавець максимізує свій прибуток:

$$\pi = z_1 + z_2 - (d_1 + d_2) \quad (3.24)$$

При симетричній інформації роботодавець може визначити тип працівника. В цьому випадку його завдання – максимізувати прибуток при

виконанні умов участі працівників (JR_j), які полягають в позитивній корисності кожного з них:

$$\max_{d_1, d_2, z_1, z_2} \pi = z_1 + z_2 - (d_1 + d_2) \quad (3.25)$$

$$\left\| d_1 - \frac{P_1}{2} z_1^2 \geq 0 \quad (JR_1) \right. \quad (3.26)$$

$$\left. d_2 - \frac{P_2}{2} z_2^2 \geq 0 \quad (JR_2) \right\} \quad (3.27)$$

Підставляючи умови участі у функцію прибутку роботодавця і диференціюючи, набуваємо оптимальних значень зусиль працівників при симетричній інформації:

$$z_1^* = \frac{1}{P_1}, \quad (3.28)$$

$$z_2^* = \frac{1}{P_2}. \quad (3.29)$$

Тоді оптимальний контракт для працівника типу j матиме вигляд:

$$\left\langle d_j^* = \frac{1}{2P_j}, z_j^* = \frac{1}{P_j} \right\rangle. \quad (3.30)$$

Внаслідок того, що $P_1 < P_2$, виконуються нерівності $d_1^* > d_2^*$ та $z_1^* > z_2^*$: хорошому працівникові пропонується вища заробітна плата, і він прикладає більше зусиль, чим поганий працівник.

При асиметричній інформації роботодавець не може визначити тип працівника. У цьому випадку він запропонує кожному працівникові набір контрактів $\langle d_1^*, z_1^* \rangle, \langle d_2^*, z_2^* \rangle$. Працівник типу 2 вибере контракт $\langle d_2^*, z_2^* \rangle$, який і був йому призначений, а працівник типу 1 віддасть перевагу над контрактом $\langle d_1^*, z_1^* \rangle$ контракту $\langle d_2^*, z_2^* \rangle$, оскільки тоді він отримає додатковий вигаш:

$$d_2^* - v_1(z_2^*) = \frac{1}{2P_2} \left(1 - \frac{P_1}{P_2} \right) > 0 \quad (3.31)$$

Відповідно роботодавець зіткнеться з несприятливим підбором персоналу. Несприятливого підбору кадрів на підприємствах будівельної галузі можна уникнути за допомогою фільтрації. Для цього роботодавцеві необхідно змінити схему заробітної плати так, щоб корисність працівника j від вибору контракту $\langle d_j^*, z_j^* \rangle$ була вищою за його корисність від вибору контракту $\langle d_{-j}^*, z_{-j}^* \rangle$. Ці дві умови є умовами самовідбору (сумісності по стимулах) (JV_j):

$$d_1 - \frac{P_1}{2} z_1^2 \geq d_2 - \frac{P_1}{2} z_2^2 \quad (JV_1), \quad (3.32)$$

$$d_2 - \frac{P_2}{2} z_2^2 \geq d_1 - \frac{P_2}{2} z_1^2 \quad (JV_2). \quad (3.33)$$

Тоді завдання роботодавця з максимізації прибутку виглядатиме так:

$$\max_{d_1, d_2, z_1, z_2} \pi = r_1(z_1 - d_1) + r_2(z_2 - d_2) \quad (3.34)$$

$$\left\| d_1 \geq \frac{P_1}{2} z_1^2 \quad (JR_1) \right. \quad (3.35)$$

$$\left\| d_1 \geq \frac{P_1}{2} z_1^2 + \left(d_2 - \frac{P_1}{2} z_2^2 \right) \quad (JV_1) \right. \quad (3.36)$$

$$\left\| d_2 \geq \frac{P_2}{2} z_2^2 \quad (JR_2) \right. \quad (3.37)$$

$$\left\| d_2 \geq \frac{P_2}{2} z_2^2 + \left(d_1 - \frac{P_2}{2} z_1^2 \right) \quad (JV_2) \right. \quad (3.38)$$

При оптимізації використовується тільки одна нерівність з кожної пари.

Інша нерівність виконується автоматично. Отже, завдання роботодавця по максимізації прибутку приймає вигляд:

$$\max_{d_1, d_2, z_1, z_2} \pi = r_1(z_1 - d_1) + r_2(z_2 - d_2) \quad (3.39)$$

$$\left\| d_1 - \frac{P_1}{2} z_1^2 = d_2 - \frac{P_1}{2} z_2^2 \right. \quad (3.40)$$

$$\left\| d_2 - \frac{P_2}{2} z_2^2 = 0 \right. \quad (3.41)$$

$$\left\| z_1^2 > z_2^2 \right.$$

З умов першого порядку набуваємо оптимальних значень зусиль працівників при асиметричній інформації:

$$\hat{z}_1 = \frac{1}{P_1} = z_1^*, \quad (3.42)$$

$$\hat{z}_2 = \frac{1}{P_2 + \frac{r_1}{r_2}(P_2 - P_1)} < \frac{1}{P_2} = z_2^*. \quad (3.43)$$

Легко перевірити, що $\hat{z}_1 > \hat{z}_2$. Оптимальна заробітна плата складе

$$\hat{d}_1 = \frac{1}{2P_1} + \Delta, \quad (3.44)$$

$$\hat{d}_2 = \frac{P_2}{2} \left(\frac{1}{\left[P_2 + \frac{r_1}{r_2}(P_2 - P_1) \right]^2} \right), \quad (3.45)$$

$$\text{де } \Delta = \left(\frac{P_2 - P_1}{2 \left[P_2 + \frac{r_1}{r_2}(P_2 - P_1) \right]^2} \right). \quad (3.46)$$

Відзначимо, що в порівнянні з випадком симетричної інформації поганий працівник (працівник типу 2) отримує меншу заробітну плату $\left(\hat{d}_2 < d^* = \frac{1}{2P_2} \right)$, а хороший працівник (працівник типу 1), навпаки, велику – $\left(\hat{d}_1 > d^* = \frac{1}{2P_1} \right)$

Причому розмір надлишку достатньо великий, щоб у хорошого працівника не виникало стимулів видавати себе за поганого.

Для більш детального аналізу мотиваційних витрат можна використати модель, яка показує вплив розмірів витрат моніторингу на поведінку працівника в рамках контракту. При розробці даної моделі було використано теорію ігор, коли гра як відображення реальної дійсності виявляється в тому, що пов'язані між собою економічні суб'єкти виконують певні специфічні дії [98 -99]. Припустимо, що підприємство і працівник укладають контракт на виконання працівником певних обов'язків за фіксовану плату d . Працівникові доступні дві стратегії: W – працювати, тобто виконувати обумовлені контрактом обов'язки, що формує витрати z_w добросовісного виконання контракту; S – ухилятися, тобто порушувати контракт. Підприємству також доступні дві стратегії: k – контролювати діяльність працівника, що обумовлює мотиваційні витрати моніторингу z_k ; Nk – не контролювати діяльність працівника. В даній моделі заробітна плата, якщо не виявлено відхилень від умов контракту, оплачується як за відсутності, так і за наявності моніторингу. Коли працівник трудиться сумлінно, наймач отримує дохід у розмірі V . Нехай $V > (d + z_k)$, $d > z_w > z_k$. В таблиці 3.5 на основі теорії ігор представлена матриця гри при взаємодії працівника і роботодавця. В даній взаємодії рівновага за Нешем в чистих стратегіях відсутня. Дійсно, якщо працівник дотримується стратегії «Працювати», наймачеві вигідно його «Не контролювати»; якщо ж стратегія працівника – «Ухилятися», наймачеві вигідно його «Контролювати». Аналогічно, якщо наймач «Контролює» працівника, то останній вважатиме за краще «Працювати», а якщо «Не контролює», то працівник вважатиме за краще «Ухилятися».

Таблиця 3.5

Матриця гри при взаємодії відносин «працівник-роботодавець»

		Роботодавець	
		Контролювати (k)	Не контролювати (Nk)
Працівник	Працювати (W)	$d - z_w$; $V - d - z_k$	$d - z_w$; $V - d$
	Ухилятися (S)	0 ; $-z_k$	d ; $-d$

Таким чином, вибір працівником певної стратегії залежить від співвідношення його заробітної плати і мотиваційних витрат моніторингу. Якщо ці витрати низькі, це означає, що рівень контролю роботодавцем добросовісного виконання обов'язків працівником також досить низький, і відповідно працівникові вигідно ухилятися від роботи – адже він розуміє свою безкарність. Вибір роботодавцем певної стратегії залежить від співвідношення заробітної плати працівника і витрат працівника, пов'язаних із добросовісним виконанням

обов'язків. Чим нижче ці витрати, тим інтенсивніше потрібно контролювати працівника. Оптимальні стратегії не залежать від величини прибутку, що отримує роботодавець при добросовісній діяльності працівника. Вони обумовлені розміром витрат добросовісного виконання контракту і мотиваційних витрат моніторингу (при фіксованому рівні винагороди *d*).

Ще однією важливою складовою мотиваційних витрат на підприємствах виступають витрати на створення і утримання *служби управління персоналом*. Зазначена служба в процесі впровадження мотиваційного пакету підприємства закликає виконувати наступні функції:

- проведення оцінки працівників за показниками, що визначають рівень їхньої індивідуальної заробітної плати;
- складання «Підсумкової таблиці оцінок» та «Профілю» кожного працівника на підставі проведеної оцінки;
- ознайомлення працівників з отриманими результатами та видача рекомендацій керівництву щодо подальшого підвищення кваліфікації або рівня освіти працівників, що мають недостатній рівень освіти й компетентності;
- розрахунок індивідуальної заробітної плати кожного працівника на основі проведеної оцінки;
- видача рекомендацій щодо надання премій і надбавок працівникам з найвищими оцінками;
- розрахунок премій та бонусів за категоріями працівників;
- розрахунок внеску працівника в результати роботи підприємства;
- видача рекомендацій щодо розподілу соціальних пільг між працівниками підприємства;
- здійснення юридичної та консультаційної допомоги;
- створення психологічної служби по роботі з персоналом для здійснення психологічної підтримки працівників.

Формування служби управління персоналом пов'язане з необхідністю виконання розрахунків з матеріальної частини мотиваційного пакету (зокрема розрахунку індивідуальної заробітної плати) та коефіцієнтів рівня вмотивованості працівників підприємства, з формуванням та впровадженням соціальних, психологічних, інституціональних та організаційних складових запропонованої вище мотиваційної системи, зокрема, здійснення консультаційної, юридичної та психологічної допомоги працівникам.

Для формування унікального кадрового ядра, що забезпечить зростання конкурентоспроможності підприємства, вельми перспективним напрямом роботи служби персоналу є створення фонду заохочення і підтримки розвитку працівників (*ФЗіП*). Метою створення фонду є стимулювання розвитку професійних, інтелектуальних та особистих якостей працівників, збереження та підвищення їхньої працездатності.

Пріоритетні напрями витрачання засобів фонду і участь в ньому працівників визначаються індивідуально кожною організацією. Але перш за все гроші прямують на підвищення кваліфікації (здобування вищої або другої вищої освіти, програми MBA, семінари з актуальних проблем, вивчення іноземних мов, інформаційних технологій), на медичне обслуговування, періодичний друк

і літературу зі спеціальної тематики, на придбання ліків, квитків для відвідин театрів, концертів, виставок, спортивних клубів, басейнів, на оплату санаторно-оздоровчих і туристичних путівок. Надаються позики на навчання і будівництво житла.

Фонд заохочення і підтримки розвитку працівників формується за рахунком щомісячних відрахувань протягом року і визначається в середньому на одного працівника, що пропрацював на підприємстві нормативний період часу, необхідний для участі в цій програмі. Фактичний розмір фонду кожного працівника залежить від особистої ефективності і стажу роботи на підприємстві.

Зрозуміло, що проаналізовані вище мотиваційні витрати потребують певної *інвестиційної підтримки*, й така необхідність існує на всіх фазах розвитку цього виду інвестиційної діяльності: передінвестиційної, інвестиційної та експлуатаційної. На *передінвестиційному* етапі необхідно економічно обґрунтувати мотиваційні витрати, прорахувати їх розмір та можливу ефективність. На цьому етапі повинна надаватись оцінка не лише кількісних факторів формування інвестиційних витрат, але й врахування таких питань, як відповідність мотиваційних витрат загальній стратегії розвитку підприємства, наявність працездатної управлінської команди, співвідношення між кількістю *зайнятих* на підприємстві і витратами на формування служби управління персоналом. Обов'язковою є розробка бізнес-плану, направленою на розрахунок ефективності інвестиційної підтримки мотиваційних витрат. На другому етапі – *етапі безпосереднього інвестування* виникає проблема пошуку його джерел. Деякі види мотиваційних витрат повністю або частково можуть бути віднесені на собівартість продукції, як витрати майбутніх періодів (витрати на навчання персоналу, на пошук інформації на ринку праці, на підбір персоналу, на функціонування служби управління персоналом), а деякі витрати будівельне підприємство може здійснювати за рахунок прибутку (соціальні елементи мотивації, премії, бонуси, винагороди). З моменту пошуку джерел інвестування мотиваційних витрат починається третій етап – експлуатаційний, який характеризується початком роботи служби управління персоналом та впровадження всіх складових мотиваційного пакету. Саме цей етап дає можливість підприємству отримати попередні фінансово-економічні результати від впровадження цілісної ефективної мотиваційної системи.

Виправданість *інвестиційних витрат* виникає в ситуації, коли економічний ефект від використання людських ресурсів підприємства буде набагато вищим, ніж мотиваційні витрати. В цьому сенсі цілком слушним є зауваження А.І. Самоукіна: «При використанні матеріальних ресурсів однакового обсягу та рівня часто досягаються різні результати. Іншими словами, розрахована без урахування впливу людського і управлінського чинників віддача ресурсів не співпадає з їх плановою або фактичною віддачею» [101, с. 114]. Західні економісти «вже давно перейшли до вимірювання здібностей працівників при складанні «бюджетів людських ресурсів» (сукупності здібностей працівників до тих або інших видів професійної діяльності), балансів цих здібностей (співвідношення між поточними або перспективними потребами в конкретних людських здібностях і наявністю таких здібностей), а також матриць (моделей)

здібностей і якостей всього персоналу і окремих працівників» [101, с. 116]. Як свідчать результати економічних і стратегічних досліджень західних економістів, інвестиційна підтримка мотиваційних витрат, пов'язаних з діяльністю служби управління персоналом, приносить підприємствам значні прибутки. Наприклад, при економічному аналізі діяльності психологічної служби ЕАР (Employee Assistance Program) крупної паливно-енергетичної компанії ConocoPhillips, що працює більш ніж в 40 країнах світу, було виявлено, що «програми ЕАР створюють економію у розмірі 4-7 дол. (США) на кожен інвестований долар» [102]. Такі ж результати спостерігаються в роботі психологічних служб таких крупних компаній як MacDonald Douglas і поштової служби США [103, с. 69-70]. Ефективність роботи психологічних служб як складових служби управління персоналом обумовлена тим, що за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, п'ять з десяти основних причин непрацездатності працівників пов'язані з психологічними проблемами – депресією, залежностями, психічними розладами. При цьому депресія займає четверте місце серед причин непрацездатності працівників. У будь-який момент приблизно 14% працівників компанії мають проблеми, у вирішенні яких може допомогти психологічна служба. Впродовж всього періоду роботи приблизно у 30% працівників виникають особисті проблеми, що вимагають участі психологів [104]. Економіко-статистичні і соціологічні дослідження також показують, що приблизно 80% нещасних випадків, травм, прогулів, зменшення продуктивності і дорогих медичних витрат пов'язані з особистими проблемами працівників [105]. Психологічна служба допомагає прийняти своєчасні заходи, якщо працівник поглинений особистими проблемами, що знижує втрати від «людського фактору» приблизно до 20-30%. При ефективній діяльності психологічної служби на підприємстві знижується кількість вимог працівників про грошову компенсацію на 77% [106]. Таким чином, витрати на створення психологічної служби на базі служби управління персоналом будівельних підприємств є виправданими і з лишком покриваються прибутком, який приносить підприємству робота даної служби.

3.4. Підвищення ефективності функціонування трудових ресурсів в процесі розвитку виробничої демократії

Одним із найважливіших напрямів підвищення ефективності функціонування трудових ресурсів в умовах постіндустріальної економіки виступає активна участь працівників в організації і управлінні виробництвом. При цьому необхідно враховувати, що новий тип сучасного працівника – висококваліфікованого, відповідального, ініціативного – потребує задіяння нових форм і методів мотивації, що передбачають реалізацію не лише матеріальних, а й соціальних, інституціональних, психологічних, статусних потреб. Останнє безпосередньо пов'язано з участю працівників в управлінні роботою підприємства і розподілі результатів цієї роботи. Якщо людина зацікавлено бере участь у прийнятті рішень, у постановці цілей підприємства та їх реалізації, то вона тим самим, одержуючи від цього задоволення, працює з більшою віддачею, більш якісно і

продуктивно. Розвиток виробничої демократії сприяє задоволенню широкого кола потреб верхніх рівнів ієрархії Маслоу: потреб у причетності, досягненні, самореалізації і самоствердженні. Кооперація і почуття спільності інтересів адміністрації і працівників життєво необхідні для збереження конкурентних позицій підприємства в умовах швидко мінливих технологій і вимог ринку [107, с. 442 -443]. Економічні успіхи підприємств стають все більш залежними від формування ринкового мислення робітників, орієнтації на творчий підхід до роботи, прояву ініціативи, самостійності, готовності до інновацій, до зміни кон'юнктури ринку, до ризику. Все це також потребує розвитку виробничої демократії.

Виробнича демократія як соціально-економічна категорія та напрям практичної діяльності може функціонувати на рівні окремого робочого місця, на рівні бригади, цеху, та на рівні підприємства в цілому. Це може бути *пряма виробнича демократія*, коли відбувається безпосереднє залучення персоналу до опрацювання і запровадження організаційно-управлінських рішень та розподілу результатів виробництва; та *представницька виробнича демократія*, коли працівники делегують своє право участі в управлінні створюваним ними представницьким органам.

В економічно розвинутих країнах існує досить давній історичний досвід розвитку виробничої демократії на основі залучення працівників до прийняття організаційно-управлінських рішень та участі в розподілі результатів виробництва [108, р. 537-538]. Так, у Франції функціонують такі інституціональні форми участі в управлінні, як делегування представників персоналу в раду директорів і створення комітетів підприємств. У сферу компетенції останніх входить доведення до адміністрації індивідуальних і колективних вимог працівників з питань заробітної плати, премій, просування по службі, охорони праці і т.д., заслуховування звітів адміністрації по фінансових питаннях діяльності підприємств. В Італії та Великобританії робітники досягли значного розширення кола питань в колективному договорі, у тому числі щодо права участі робітників у виробленні стратегії й тактики управління виробництвом [109]. Система участі в управлінні, що склалася в Португалії, передбачає створення комісій робітників, які наділені широкими правами, в тому числі одержувати інформацію, необхідну для їхньої діяльності; брати участь в реорганізації виробничих одиниць; контролювати управління на підприємствах; брати участь в розробленні трудового законодавства і соціально-економічних планів, які торкаються їх секторів [110]. Найбільш розробленою інституціональною формою участі в управлінні є “німецька модель”. Її ще називають системою “номер один”, тому що вона привертає все більшу увагу профспілок і підприємців практично всіх європейських країн. Система участі працівників в управлінні виробництвом і в розподілі його результатів, що склалася в Німеччині, включає спільну участь в наглядових радах фірм представників капіталу і найманої праці; наявність “робітника-директора”; ради працівників підприємств, і чимало інших форм партисипативного управління. Пріоритетний напрям діяльності рад працівників підприємств – сприяння створенню умов праці, гідних людини, яка є головним ресурсом і цінністю фірми. Об'єктом

аналізу, підготовки пропозицій і прийняття рішень з урахуванням інтересів найманих працівників є правила внутрішнього розпорядку, положення про робочий графік і час відпочинку, порядок формування графіків відпусток, планування персоналу, охорона праці, створення та функціонування об'єктів соціальної сфери, формування заробітної плати різних категорій працюючих, що не врегульовано тарифними угодами, соціально-побутове забезпечення [111, с. 85-86]. Взаємодія між керівниками і робітниками в умовах сучасного виробництва, коли наростають процеси нелінійності і невизначеності в соціально-економічному розвитку, потребує не просто розвитку виробничої демократії, а переходу системи управління від принципу ієрархії до *гетерархії*. Принцип гетерархії був введений в економічний аналіз Д. Старком. "Гетерархія являє собою новий спосіб організації, що не являється ні ринковим, ні ієрархічним. В той час як ієрархії припускають відношення залежності, а ринки – відношення незалежності, гетерархії припускають відношення взаємозалежності (interdependence). Як слідує з самого терміну, гетерархії характеризуються мінімальним ступенем ієрархічності і організаційною гетерегенністю" [112, с. 55].

На думку Д. Старка, гетерархія необхідна для того, щоб справитися з невизначеністю, з якою все більше стикаються підприємства в умовах сучасної економіки, і особливо в кризовий період. В цьому випадку фірми можуть піти на радикальну децентралізацію, в ході якої практично кожен підрозділ виявляється залученим в інновації. Іншими словами, замість системи, коли вищий менеджмент фірми або окремі відділи займаються стратегічним плануванням і відкриттям нового, а інші вимушені використовувати вже наявне знання, функції відкриття нового розподіляються по всій організації. Наприклад, пошук нових ринків вже не є винятковою прерогативою відділу маркетингу, якщо підрозділи, що відповідають за закупівлі і постачання, також шукають можливості якісно нових вкладень, здатних привести до відкриття нових властивостей продукту.

На підприємстві, де відношення побудовані за принципом гетерархії, збільшується активна взаємодія і взаємозалежність між керівництвом, підрозділами, відділами і робітничими командами. Результатом взаємозалежності повинно стати збільшення автономії різних підрозділів від центральної системи управління. В той же час все більша взаємозалежність підвищує потребу в філігранній координації роботи усіх самостійних підрозділів. Через більшу складність циклів зворотного зв'язку, процес координування не можна проектувати, контролювати або направляти ієрархічним чином. Якщо традиційне планування припускає певну послідовність, коли в першу чергу детально проектується ключові підсистеми, які потім задають рамки для проектування менш значущих компонентів, у разі паралельної розробки самостійні проектувальні групи просувають всі підсистеми одночасно. При такій паралельній розробці різні проектувальні команди залучені в процес постійного взаємного моніторингу, оскільки інновації породжують множину ідей, що конкурують між собою, по поліпшенню загальної схеми. В умовах такого паралельного проектування, коли самі контури проекту можуть бути вдосконалені і змінені різними підрозділами, влада вже не делегується по вертикалі, а швидше формується по горизонталях. Як симптом цих змін можна привести слова

менеджерів, що мають значний досвід ієрархічного управління і виражають дослідникам свій подив в наступних словах: “Одну річ я ніяк не можу зрозуміти. Хто мій начальник?”. В умовах розподіленої влади менеджери все ще можуть звітувати перед керівництвом; проте все більше вони стають підзвітними перед іншими робочими групами. Таким чином, успіх паралельного проектування залежить від навчання за допомогою взаємного моніторингу. Як відзначає Д. Старк, в умовах гетерархії “менеджмент стає мистецтвом формувати організацію, здатну реорганізуватися власними силами” [112, с. 57 - 60]. Хороші менеджери не просто беруть на себе відповідальність за ситуацію, при якій велика частина можливостей залишається відкритою; замість цього вони створюють організаційний простір, відкритий для постійного перевизначення того, що могло б сформувати новий вибір. Таким чином, гетерархії – це комплексні адаптивні системи, оскільки в них переплітається безліч організуючих принципів. Нові організаційні форми гетерархічні не тільки тому, що в них згладжена ієрархія, але також і тому, що вони є аренами зіткнення і співіснування різних ціннісних систем [112, с. 57- 60]. Збільшена взаємозалежність все більш автономних робочих груп приводить до збільшення числа критеріїв оцінювання їх роботи, що змінює і принципи мотивації, і оцінку результатів їх праці. Розподілена влада не тільки має на увазі, що підрозділи будуть підзвітні один перед одним, але і те, що кожне з них оцінюватиметься з різних позицій. Наприклад, нова фірма, що працює в області засобів комунікації, повинна сформувати достатньо однорідне середовище, щоб забезпечити взаємодію між дизайнерами, розробниками ділових стратегій і технологами в рамках міждисциплінарних команд – без придушення чисі-небудь ідентичності. Потреба в якомога ширшому розвитку виробничої демократії, і переходу від жорсткої ієрархії до використання хоча б деяких слухних моментів гетерархічної побудови взаємодій на вітчизняних підприємствах зумовлена низкою причин не лише морально-психологічного, але перш за все економічного характеру (рис. 3.13).

Це обумовлено перш за все нагальною потребою в підвищенні своєї конкурентоспроможності, що потребує більш активного залучення персоналу до опрацювання і реалізації організаційно-управлінських рішень, подолання відчуження працівників від власності та процесів прийняття управлінських рішень та підвищення на цій основі ефективності трудової діяльності. Це обумовлено також необхідністю зменшення економічних “втрат” від соціально-трудових конфліктів, підвищення значимості персоналу в системі “людина – техніка”.

Аналіз успішного досвіду впровадження виробничої демократії та соціального партнерства на російських і західних підприємствах дозволив виділити основні напрями розвитку виробничої демократії на вітчизняних підприємствах :

1. Делегування представників персоналу в раду директорів АТ і створення комітетів підприємств;
2. Створення робітничих рад або спільних комітетів працівників;
3. Запровадження системи участі персоналу в прибутках;
4. Формування активно-особового організаційного клімату;

5. Участь працівників у виробленні стратегії й тактики управління виробництвом;
6. Участь працівників в управлінні працею і якістю робіт, відповідальність за кінцевий результат;
7. Створення комісій робітників, які наділені широкими правами і об'єктом аналізу та врегулювання яких є правила внутрішнього розпорядку, положення про робочий графік і час відпочинку, порядок формування графіків відпусток, охорона праці, створення та функціонування об'єктів соціальної сфери, впровадження нових методів роботи, соціально-побутове забезпечення;
8. Подолання культурно-ментальних та психологічних бар'єрів працівників і керівників на шляху створення корпоративної культури, впровадження виробничої демократії та управління за принципом гетерархії;
9. Створення кадрового ядра підприємства (не менше 65% загальної чисельності колективу);
10. Надання працівникам права накладати вето на рішення з певного кола питань, які приймаються роботодавцем;
11. Проведення «політики відкритих дверей», коли будь-який працівник може у встановлений час звернутися до будь-якого керівника з проблемами та пропозиціями.

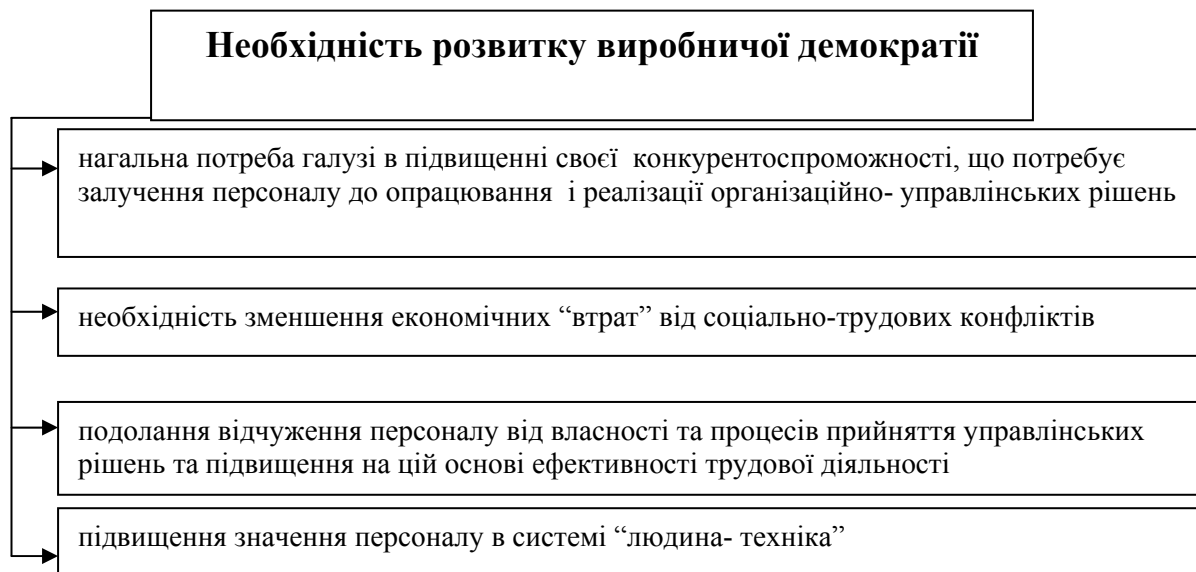


Рис. 3.13 - Фактори розвитку виробничої демократії на підприємствах

Необхідно констатувати, що застосування передових західних технологій розвитку виробничої демократії на вітчизняних підприємствах часто стикається з неприйняттям, нерозумінням з боку українського працівника, що пов'язано з його культурно-ментальними і психологічними особливостями, національними рисами його культури і традицій. На вітчизняних підприємствах практично не застосовуються сьогодні такі ефективні методики організації праці, як проектний стиль управління, мотивація персоналу кінцевими результатами діяльності підприємства, формування корпоративної культури. Чинником, що стримує становлення корпоративної культури на багатьох

українських підприємствах є застарілий світогляд і деяких керівників, який зберігся з часів командної економіки. Більшість керівників підприємств не хочуть, і не можуть пристосовуватися до змін в економічній ситуації, пов'язаних з формуванням ринкових відносин. Застарілий світогляд таких керівників обмежує ефективність управління персоналом, не дає можливості впроваджувати на підприємствах нову систему мотивації та корпоративної культури. В той же час саме наявність корпоративної культури найбільшою мірою відображає ефективність підприємства, його потенціал. На фазі розвитку підприємства, корпоративна культура приймає на себе визначальну роль у виборі стратегії управління, в процесі ухвалення рішень і так далі. Корпоративну культуру слід розглядати, як відображення самої суті підприємства, а оскільки на неї впливають організаційні норми, стандарти і цінності, то істотну роль у формуванні корпоративної культури підприємства грає наявність лідерів і його кадрового ядра. *Лідерство* є безумовним чинником удосконалення діяльності підприємства, оскільки лідер здатний впливати і на створення і зміну корпоративної культури, а значить і системи мотивації. Якщо лідер добре відчуває склад команди, він може правильно використовувати здібності людей і, відповідно, досягати бажаних результатів.

Велике значення в розвитку виробничої демократії має наявність *кадрового ядра підприємства*. Основу колективу, його кадрове ядро, складають, перш за все, працівники, які стояли у витоків організації підприємства. До складу кадрового ядра входять і ті працівники, які мають не менше чим п'ятирічний стаж роботи в колективі, високий рівень кваліфікації і володіють суміжними професіями. Як показують соціологічні дослідження, п'ять років спільної роботи – це той термін, коли індивід починає ототожнювати себе з колективом. Він найбільш відданий цілям організації, йому не байдужа доля підприємства. Для цієї групи характерний високий рівень взаєморозуміння, чіткий розподіл ролей і обов'язків. Такі працівники розробляють нові проекти, проявляють ініціативу, не жаліють зусиль на роботу з повною віддачею. Багато хто з них є справжніми лідерами. Як вважають фахівці, оптимальна чисельність кадрового ядра, здатна забезпечити високий рівень корпоративної культури, повинна складати не менше 65% загальної чисельності колективу [113, с. 159].

Залежно від об'єднання стилів керівництва, *розрізняють чотири типи морально-психологічного клімату, властивого організації*. Для ефективного функціонування підприємства, найбільш прийнятним є активно-особовий клімат, який об'єднує умови, що створюються для самореалізації особи, з високими вимогами до виконаної роботи, і його завданням є створення умов для максимального збігу інтересів працівників з цілями організації. Повною протилежністю активно-особовому клімату є пасивно-позбавлений індивідуальності клімат, який відрізняється заниженими вимогами до результатів роботи і байдужістю до особи працівника.

Існують ще два типи організаційного клімату, похідні від двох попередніх – пасивно-особовий і активно-позбавлений індивідуальності. У першому випадку працівники відчують турботу керівництва, але вимоги до виконаної роботи є низькими. Основним правилом організації діяльності в таких

колективах є небажання змін і бездіяльність, а тому, в більшості випадків, такі організації регресують. При активно-позбавленому індивідуальності кліматі до працівника застосовується безліч стимулів, з наявністю жорстких вимог. Вся його діяльність жорстко регламентована, і при цьому, не існує ніяких заохочень до прояву індивідуальності. У зв'язку з відсутністю виробничої демократії, працівники відчують незадоволеність умовами, в яких вони працюють. Тому, в процесі розвитку трудової мотивації, завдання керівників полягає в тому, щоб знайти такі ефективні методи мотивації, які забезпечили б виникнення передумов для створення активно-особового організаційного клімату. При цьому слід враховувати таку характеристику національного менталітету, як його інерційність, подолання якої вимагає радикальних інституційних змін, становлення економічного мислення і економічної культури.

3.5. Екологічні фактори оптимального розміщення та реалізації потенціалу трудових ресурсів України

В Україні однією з основних проблем на шляху до реалізації глобальної мети державного регулювання економіки – досягнення максимального благополуччя населення країни – є просторова асиметрія розміщення екологічних факторів відтворення й реалізації людського капіталу трудових ресурсів. Для західних регіонів України характерним є створення більш сприятливих екологічних умов для відтворення трудових ресурсів, але низький ступінь реалізації людського капіталу, у східних регіонах країни, навпроти, наявність поганих екологічних умов супроводжується більш ефективною реалізацією наявного людського капіталу. Виходячи з цього, екологічні фактори подолання просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів у регіонах України повинні мати специфічний характер для східних і західних регіонів країни. Для східних регіонів основна роль повинна приділятися фактору поліпшення екологічного становища, для західних – фактору створення додаткових робочих місць і фактору прискореного виведення з економічного обігу морально застарілих і фізично зношених небезпечних робочих місць, а також низькопродуктивних сфер господарювання.

Основною причиною низької ефективності природного відтворення трудових ресурсів у східних регіонах України є *несприятлива екологічна ситуація*, обумовлена негативним техногенним впливом на навколишнє середовище виробничої сфери. Щорічні збитки від деградації природи в результаті виробничої діяльності в Україні оцінюються в 10–15 % ВВП, при цьому найбільш високе навантаження на біосферу (найвища в Україні і Європі) доводиться на східні області України, у яких зосереджена п'ята частина промислового потенціалу країни.

Серед видів промислової діяльності, що мають високий рівень негативного впливу на навколишнє природне середовище, перші місця традиційно посідають базові для сходу України галузі: добувна промисловість, особливо видобуток паливно-енергетичних корисних копалин, металургійне виробництво, машинобудування, хімічна промисловість, виробництво й розподіл

електроенергії. *Екологодеструктивний* вплив цих галузей проявляється в результаті видобутку й неефективного використання природних ресурсів, забруднювальних викидів підприємств в атмосферне повітря, особливо речовин, що наносять шкоду здоров'ю людини, створення й нагромадження промислово-токсичних відходів. Це приводить до того, що на відміну від інших регіонів України, у яких переважає один із видів антропогенного навантаження, для східних регіонів характерне інтегральне навантаження, що негативно впливає на природне відтворення трудових ресурсів і ускладнює процес оздоровлення природного середовища та як наслідок – поліпшення демографічних показників.

У цілому основними причинами *кризових явищ в екології східних областей* України є:

- висока концентрація промислових об'єктів;
- перевага видів промислової діяльності, що мають високий рівень негативного впливу на навколишнє природне середовище;
- високий рівень ресурсо- і енергоємності виробництв;
- застарілі технології;
- зношування основних фондів підприємств;
- низький рівень культури виробництва й порушення проектних технологічних режимів;
- значні обсяги накопичених протягом десятиліть виробничо-технічних відходів;
- низький рівень екологічної свідомості суспільства;
- відсутність обліку екологічного фактору при ухваленні рішення про розміщення виробництва;
- відсутність чіткої програми й фінансування екологічного оздоровлення східних регіонів і т. д.

Таким чином, процес оптимального управління трудовими ресурсами східних регіонів України повинен мати специфічний характер і базуватися на розробці й впровадженні заходів, спрямованих на поліпшення екологічної ситуації шляхом вирішення найбільш актуальних екологічних проблем. До таких проблем у першу чергу належать: незадовільний стан повітряного басейну, високий рівень забруднення водних об'єктів, великі обсяги нагромадження виробничих і побутових відходів, що створюють значну небезпеку для навколишнього середовища й здоров'я людей.

Істотно впливають на навколишнє природне середовище викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря. Найбільшими забруднювачами повітря є підприємства вугільної промисловості, чорної металургії й теплові електростанції, більшість із яких зосереджені в Донецькій, Запорізькій і Луганській областях. Це відбувається через низький рівень впровадження нових технологій і недостатню модернізацію очисного устаткування. Великі обсяги викидів забруднювальних речовин спричиняють перевищення гранично припустимої концентрації багатьох шкідливих речовин у повітрі, які приводять до серйозних захворювань дихальної системи людини. До таких речовин у першу чергу належать доменний, коксовий газ і метан. При цьому викиди метану становлять

більше ніж 70 % від загального обсягу викидів у східних областях України [114]. Таким чином, в основі заходів щодо поліпшення стану повітряного басейну східних регіонів України повинна бути розробка й реалізація програми комерційної утилізації метану. При цьому необхідно відзначити, що устаткування для утилізації газу метану, який належить до альтернативних джерел енергії, – газотурбінні електростанції й автомобільні газонаповнювальні компресорні станції – виробляються в Україні.

Рівень забруднення поверхневих вод у східних областях України не набагато менший, ніж рівень забруднення атмосфери. При цьому специфіку, актуальність і гостроту екологічної проблеми в галузі забруднення водних об'єктів у східних областях України обумовлює той факт, що забезпеченість водою місцевим природним річковим стоком одного жителя в цих областях у 5 разів менша, ніж у середньому по Україні [115]. Основними забруднювачами водних об'єктів є підприємства вугільної галузі, металургійної промисловості й енергетики.

У зв'язку з різким збільшенням припливів підземних вод у шахти й зниженням їхнього рівня до 400–700 м і більше, а також збільшенням кількості техногенних джерел забруднення підземних вод загострилася проблема охорони й нагромадження якості ресурсів підземних вод. Ця проблема в першу чергу стосується територій, що прилягають до зони впливу закритих шахт. В умовах сучасного науково-технічного прогресу найбільш ефективними заходами, спрямованими на поліпшення очищення шахтних вод, можуть стати такі:

- створення й використання необхідних регулювальних ємностей на всіх відстійниках шахт;
- реконструкція наявних очисних споруд;
- повне очищення всіх замулених ставків;
- відновлення розмитих дамб.

Особливо важливим моментом при вирішенні цієї проблеми є оптимальне розміщення опріснювальних установок на території областей і розподіл між ними потоків скидних шахтних вод, при якому забезпечувалося б нормативне втримування солей у всіх ріках і водоймах суспільного користування з мінімальними обсягами демінералізації й витратами на зазначені цілі.

Основними напрямками поповнення й ефективного використання водних ресурсів у східних областях України повинні бути:

1. Одержання чистої води й коштовних мінеральних речовин шляхом широкого застосування процедури знесолення мінералізованих шахтних вод за допомогою зворотного осмотичного методу. У зворотному осмосі рідина (вода) пропускається через напівпроникні мембрани, які пропускають воду й затримують розчинені речовини. На користь застосування цього методу говорить простота апаратного оформлення установок для зворотного осмосу, їхня надійність і економічність. Опріснення солоної води зворотним осмосом відбувається без фазових перетворень і енергія в основному витрачається на створення тиску солоної води й продавлювання опрісненої води через мембрану. У зв'язку з цим витрата енергії на опріснення солоної води зворотним осмосом ближча до мінімальної термодина-

мічної роботи у порівнянні з витратою енергії при застосуванні інших методів [116 -119].

2. Використання в промисловості енергозберігаючих технологій і замкнутих водозворотних циклів.
3. Зменшення обсягів і більш глибока переробка відходів виробництва.
4. Перехід на безстічну систему водопостачання.

Ефективність використання стратегії поповнення й ефективного використання водних ресурсів, заснованої на реалізації зазначених вище напрямів, підтверджується позитивним досвідом українського хімічного концерну «Стирол». Створена на «Стиролі» ефективна економічно вигідна система очищення води дозволяє позбутися негативного впливу на природу промислових і комунальних стоків. У жовтні 2001 р. концерн повністю припинив скидання стічних вод у басейн Азовського моря, а з березня 2004 р. припинив споживати воду з ріки Сіверський Донець, ставши першим із найбільших підприємств України, що перейшли на безстічну схему водопостачання. При цьому використання цієї стратегії не привело до збільшення видатків, а навпаки – чистий прибуток корпорації у 2004 р. склав 220 % прибутку 2003 р.[117].

Таким чином, з урахуванням ситуації, що склалася в східних областях України, навіть дбайливе використання поверхневих вод уже не вирішує проблеми задоволення потреби у воді. Ми поділяємо думку багатьох учених про те, що на перший план повинні виходити заходи, спрямовані на використання нових технологій очищення й ефективного використання підземних запасів води, у тому числі й шахтних вод, а також опріснення води Азовського моря й лиманів.

Ще однією проблемою, що негативно впливає на здоров'я людей і знижує ступінь ефективності реалізації функції природного відтворення людського капіталу в східних областях України, є техногенний вплив на навколишнє природне середовище накопичених у великих обсягах промислових відходів. Площа земель, зайнятих відходами, становить майже 2% території східних областей України [118], при цьому велика частина цих земель представлена териконами. Із териконів щорічно в атмосферу викидається більше ніж 65 000 тонн шкідливих речовин [119]. Серед небезпечних відходів зустрічаються такі, що містять ртуть, свинець, які сильно негативно впливають на населення й навколишнє природне середовище.

Усе це свідчить про необхідність проведення в східних регіонах детальних мінералого-геохімічних досліджень відходів гонного виробництва й переробки вугілля, шлаків збагачувальних фабрик і інших техногенних видів мінеральної сировини з метою вирішення питань добування з них глинозему й одержання алюмінію, а також інших металів, у тому числі кольорових.

Найбільш перспективна програма щодо вирішення екологічної проблеми в галузі управління промисловими й побутовими відходами в східних регіонах України була запропонована українським ученим Ю. В. Макогоном [120]. На його думку, основними напрямками реалізації цієї програми повинні стати забезпечення:

- створення регіональної інфраструктури управління поводження з відходами;

- впровадження економічного механізму забезпечення захисту навколишнього природного середовища від негативного впливу відходів;
- здійснення повного збирання й своєчасного знешкодження й видалення відходів, а також дотримання правил екологічної безпеки при роботі з ними;
- мінімізації створення відходів і зменшення їхньої шкідливості;
- безпечного видалення відходів, що не підлягають утилізації;
- контролю над місцями або об'єктами розміщення відходів для запобігання їхнього шкідливого впливу на навколишнє природне середовище й здоров'я людей;
- забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих у сфері переробки відходів;
- обов'язковості здійснення обліку відходів на основі їхньої класифікації й паспортизації;
- розробки системи інформування громадськості щодо питань стану навколишнього природного середовища

Таким чином, основною метою управління трудовими ресурсами східних регіонів України на даному етапі повинне бути підвищення ступеня ефективності їхнього природного відтворення. Заходи, спрямовані на досягнення цієї мети, повинні мати специфічний характер і в першу чергу бути спрямовані на поліпшення екологічної ситуації, кризовий стан якої вкрай негативно впливає на здоров'я людей і їхню репродуктивну функцію. Ці заходи відображені на рис. 3.14. Реалізація зазначених на рисунку 3.14 заходів дозволить знизити ступінь негативного впливу промисловості на навколишнє природне середовище східних областей України й здоров'я людей, що у свою чергу приведе до підвищення ефективності природного відтворення трудових ресурсів.

Проведений вище аналіз розвитку людського потенціалу в регіональному розрізі дозволив зробити висновок про існуючу просторову асиметрію в ефективності використання трудових ресурсів України.

Така ж асиметрія характерна і для процесів формування екологічного середовища в різних регіонах України. На відміну від сходу, значну частину природного потенціалу *західних областей* становлять: рекреаційні ландшафти (лісові, гірські), оздоровчі ресурси (мінеральні води й лікувальні грязі), природно-заповідні об'єкти (національні природні й регіональні ландшафтні парки, біосферні заповідники, парки-пам'ятники й т. д.), території історико-культурного призначення (пам'ятники архітектури й містобудування, історико-архітектурні заповідники й т. д.).

Західні області України мають найбільшу питому вагу територій і об'єктів природно-заповідного фонду. Так, до цього фонду належать 8–13 % території Тернопільської, Закарпатської, Івано-Франківської областей, 5–7 % території Рівенської й Чернівецької областей, 5 % території Львівської області. Для порівняння відзначимо, що питома вага таких територій для більшості східних областей України становить від 1 до 2 %. В той же час, для *західних регіонів країни*, на фоні більш сприятливого екологічного середовища, характерним є низький рівень ефективності використання трудових ресурсів, що супроводжується масштабною зовнішньою трудовою міграцією. Тому в західних регіо-

нах державна політика повинна бути в першу чергу спрямована на зниження масштабів зовнішньої міграції шляхом створення нових робочих місць. Важливим інструментом управління процесами функціонування трудових ресурсів західних регіонів України може стати *розвиток туристичного бізнесу*, оскільки тут існують сприятливі умови для його розвитку: історико-культурна спадщина, природні й людські ресурси.



Рис. 3.14 - Заходи щодо поліпшення екологічної ситуації в східних областях України

Туристична галузь є одним із найбільш перспективних напрямів структурної перебудови економіки західних регіонів, що істотно впливатиме на такі сектори економіки, як транспорт, торгівля, зв'язок, будівництво, виробництво товарів широкого вжитку, сільське господарство. У свою чергу, важливим фактором розвитку туристичної галузі є природно-рекреаційний і історико-культурний потенціал західних регіонів України. Однак цей потенціал не використовується повною мірою, туризм ще не посів адекватного місця в структурі господарського комплексу західних регіонів України. Однією з причин цього є невідповідність матеріально-технічної бази туристичних рекреаційних об'єктів сучасним вимогам і необхідність її переоснащення й модернізації. Перешкодою на шляху до перетворення туристичної галузі західних областей у сучасну галузь економіки є недостатній розвиток туристичної інфраструктури. Рішення цих проблем вимагає залучення великої кількості трудових ресурсів і значних капіталовкладень.

Основною умовою ефективного використання рекреаційних ресурсів є наявність розвиненої інфраструктури, у першу чергу – готелів, мотелів, будинків відпочинку, пансіонатів, санаторіїв, профілакторіїв, туристичних баз, готелів для відпочинку молоді (хостелів) і т. д. Більшість будівель перерахованих установ у західних областях України будувалися у період масового туризму за проектами, що не відповідають сучасним міжнародним стандартам, з подальшою інтенсивною експлуатацією й поточними ремонтами, що привело до значного зношування цих будівель і їхнього оснащення. Таким чином, першорядним завданням розвитку туристичної галузі в західних областях України є придбання, будівництво й реконструкція будівель розміщення й обслуговування туристів, для чого буде потрібне створення великої кількості робочих місць і залучення фахівців у галузі будівництва й ремонту.

Не менш важливим напрямом розвитку туризму в західних областях України є модернізація дорожньої інфраструктури й територій, що прилягають до туристичних об'єктів. Реалізація цього напрямку розвитку туристичного бізнесу буде супроводжуватися створенням додаткових робочих місць у галузі будівництва й обслуговування. Обґрунтуванням потреби в створенні робочих місць є необхідність:

- проведення реконструкції автомобільних доріг на основних туристичних маршрутах;
- благоустрою місць для стоянок і короткочасних зупинок туристичних екскурсійних автобусів, автотуристів;
- благоустрою місць для стоянок і короткочасних зупинок на водних маршрутах, у тому числі будівництва причалів для катамаранів і човнів;
- створення й обслуговування сучасних систем освітлення туристичних об'єктів;
- будівництва й функціонування об'єктів з надання сервісних послуг туристам: зв'язку, банківських, медичних, автосервісу;
- будівництва й функціонування на автомобільних дорогах об'єктів з надання санітарно-гігієнічних послуг: побутове обслуговування, суспільні туалети, душові, утилізація сміття й відходів;

- облаштованості гірськолижних трас, у тому числі будівництва гірськолижних підйомників і т.д.

На окрему увагу заслуговує питання використання пам'ятників архітектури з безумовним збереженням їхнього статусу туристичних об'єктів й установ сервісного обслуговування туристів: готелів, музеїв, майстерень, кафе, ресторанів. Додаткове працевлаштування населення може забезпечити розвиток сільського туризму, що вимагає будівництва й ремонту агросадіб.

Для забезпечення ефективного функціонування туристичного бізнесу буде потрібно залучення великої кількості фахівців в галузі реклами, консалтингу й маркетингу.

Так, діяльність консалтингових фірм в галузі туризму поряд із головним управлінням із питань туризму, родини, молоді й спорту й обласних державних адміністрацій повинна бути спрямована на підготовку інформаційних баз для проведення аудиту наявних туристичних ресурсів у західних областях України й забезпечувати виконання таких видів робіт:

- підготовка інформаційних і геоінформаційних карт областей;
- створення картосхем розміщення туристичних рекреаційних ресурсів інфраструктурних об'єктів;
- створення паспорта туристичних ресурсів області;
- проведення робіт з оцінки переваг і недоліків розвитку туристичної індустрії в області й т. д.

Розвиток і ефективне функціонування туристичного бізнесу вимагатиме залучення великої кількості обслуговуючого персоналу: адміністраторів, покоївок, кухарів, барменів, офіціантів, прибиральниць, двірників, водіїв, електриків, сторожів і т.п.

Наявність у західних регіонах України широкого спектра лікувальних факторів, таких як відносно висока екологічна безпека, оздоровчий клімат, мінеральні води, озокерит і лікувальні бруды, використання яких сьогодні характеризується низьким ступенем ефективності, є переконливим аргументом на користь необхідності розвитку на цій території системи санітарно-курортного лікування.

Курортно-санітарне лікування є найважливішим елементом сучасної медицини в боротьбі за зниження захворюваності населення, попередження інвалідності і, як наслідок – збереження й відтворення трудових ресурсів. Розвиток курортно-санітарного лікування в західних областях України надасть можливість працевлаштування великій кількості медичних працівників: лікарів-курортологів, дієтологів, психотерапевтів, масажистів, фахівців із лікувальної гімнастики, фізіотерапевтів і т. д.

У цілому необхідно відзначити, що розвиток туристичної індустрії вимагає участі великої кількості фахівців різних напрямів, які будуть забезпечувати глибоке пророблення безлічі аспектів, пов'язаних із залученням і обслуговуванням туристів, від планування й підготовки маршрутів до будівництва спеціалізованих комплексів, від роботи з клієнтами до роботи з розвитку туристичної інфраструктури регіонів.

Таким чином, розвиток туристичного бізнесу в західних регіонах України може стати дійовим інструментом поліпшення якості життя населення, підвищення ефективності використання й управління трудовими ресурсами регіону й досягнення зростання валового регіонального продукту.

Ще одним інструментом підвищення ефективності реалізації людського капіталу трудових ресурсів західних регіонів України, підвищення їхньої зайнятості, зниження ступеня напруженості на регіональних ринках праці є розвиток дистанційних форм зайнятості. Під дистанційною зайнятістю розуміють взаємодію працівника й роботодавця на ринку праці, що припускає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному просторі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [129, с. 6]. Використання дистанційних форм зайнятості надає можливість подолання просторового обмеження місця розміщення працівника й роботодавця. Так, жителі західних областей України, не змінюючи місця проживання, зможуть працювати на підприємствах, в організаціях, розташованих, наприклад, у м. Києві або в інших регіонах України.

Вирішення проблеми формування й розвитку дистанційної зайнятості вимагає втручання держави в соціально-трудова сферу й розробки нових механізмів її регулювання. Вважаємо, що забезпечення складного механізму регулювання віртуальних міграційних процесів у першу чергу повинне містити в собі розробку й впровадження законодавчої бази відносно:

- оподатковування доходів, отриманих у результаті виконання дистанційних видів робіт;
- правового оформлення трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості;
- механізмів взаєморозрахунків;
- трансформації фінансової й податкової звітності з урахуванням специфічних характеристик дистанційних видів робіт;
- правової захищеності результатів віртуальної роботи у віртуальному середовищі.

Основну роль у розвитку дистанційної зайнятості в нашій країні грають засоби інформаційних комунікацій Інтернет, що надає можливість швидкого обміну інформацією між людьми й надання робочих місць із використанням віртуального середовища. Тому розвиток дистанційної зайнятості вимагає підвищення зацікавленості й попиту з боку населення на Інтернет-послуги. Вважаємо, що досягнення цієї мети може бути забезпечене за допомогою державної підтримки найбільш важливих у соціальному аспекті сервісів, створення в мережі Інтернет спеціалізованих порталів, що містять Інтернет-ресурси щодо переваг дистанційної зайнятості, попиту та пропозиції на робочі місця в цій галузі діяльності в усіх регіонах країни й за кордоном і т. д. Вважаємо за необхідне створення консультаційних фірм у галузі питань, що стосуються дистанційної зайнятості, випуск журналів і газет, що інформують населення про можливості працевлаштування на цьому сегменті ринку праці.

Поява дистанційних відносин між працівником і роботодавцем (теле-роботи) є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі й просторі, тобто процесу формування гнучкого ринку праці. Розвиток цього виду

зайнятості в Україні може стати потужним інструментом зниження безробіття й підвищення ефективності використання трудових ресурсів у регіонах країни. Особливу роль дистанційна зайнятість може зіграти в західних регіонах України, для яких характерні найбільш високі показники безробіття на тлі масштабної нелегальної зовнішньої трудової міграції.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз показав, що просторова асиметрія розміщення трудових ресурсів регіонів України була сформована в результаті існуючих розходжень у регіональній структурі й взаємодії елементів природного, історичного, економічного, соціального й міграційного відтворення населення, в результаті чого відбулась концентрація значної кількості трудових ресурсів на території одних регіонів країни й одночасно низька їх концентрація в інших регіонах. В дослідженні були проаналізовані дві групи показників просторової асиметрії розміщення й функціонування трудових ресурсів регіонів України: показники просторової асиметрії, що характеризують процеси природного відтворення населення; показники просторової асиметрії, що характеризують ефективність функціонування трудових ресурсів регіонів. З метою оцінки динаміки диспропорцій соціально - економічного розвитку регіонів України запропоновано використання індексу регіональної асиметрії, який враховує різницю у розмірі ВРП, що доводиться на гривню витрат населення в регіональному розрізі. Аналіз розрахункових значень даного індексу дозволив дійти висновку про збільшення ступеня асиметрії регіонального розвитку України в період з 2001 по 2012 роки.

Дослідження нерівномірності розміщення трудових ресурсів у безпосередньому взаємозв'язку з еволюцією процесу розселення дозволило визначити основні причини формування регіональної асиметрії розміщення трудових ресурсів, до яких належать специфічні характеристики (що виникають внаслідок дії певних факторів) територіальної організації населення регіонів країни. Ці фактори можна поділити на дві групи: умови розміщення продуктивних сил на конкретній території й фактори розміщення продуктивних сил, обумовлені техніко-економічними особливостями, своєрідністю технічної організації підприємств і галузей виробництва.

Основною формою прояву регіональної економічної диференціації функціонування трудових ресурсів є нерівномірність розвитку провідних галузей економіки: виробництво валового регіонального продукту в більш розвинених регіонах переважно здійснюється в галузях промисловості, у менш розвинених – у галузях сільського господарства й сфери послуг. Структура економіки регіону у значній мірі впливає на стан регіонального ринку праці: регіони з високою концентрацією промисловості характеризуються меншим ступенем депресивності ринку праці в порівнянні з регіонами, ВРП яких переважно виробляється за рахунок сільського господарства й сфери послуг. Встановлено, що у свою чергу, регіональні особливості ринку праці визначають відмінності в економічній поведінці домашніх господарств, що мешкають у різних регіонах України, і, як наслідок, впливають на ефективність використання трудових ресурсів. Проаналізовані основні характеристики регіональних типів економічної поведінки українських домашніх господарств свідчать про те, що економічна поведінка українського домашнього господарства більш розвинених регіонів характеризується високим ступенем використання найманої праці й відносно низьким ступенем активності стратегій виживання. У свою

чергу, основними характеристиками економічної поведінки домашніх господарств менш розвинених регіонів є високий ступінь використання таких стратегій виживання, як зовнішня трудова міграція й ведення особистого підсобного господарства.

Проведений аналіз інституціональних аспектів діяльності українських домашніх господарств дозволив виявити основні особливості моделі їх економічної поведінки, які в визначальній мірі впливають на процеси природного відтворення трудових ресурсів України й реалізацію людського потенціалу. До основних інституціональних характеристик цієї моделі відносяться: низький ступінь раціональності поведінки, орієнтація на незаконні способи збагачення, патерналістські відносини, інвестиційна «короткозорість», високий ступінь орієнтації на неринкові способи забезпечення споживчими послугами, досить висока орієнтація на самозайнятість, поведінкова несаможиттєвість, господарська орієнтація на виживання.

У результаті проведеного аналізу характеристик зовнішньої трудової міграції виявлені дві моделі трудової міграції українських домогосподарств. Модель трудової міграції більш промислово розвиненого регіону представлена добре освіченими чоловіками молодого й середнього віку, що орієнтуються на короткочасну міграцію в Росію з метою працевлаштування на високо оплачувану, висококваліфіковану роботу, що відповідає основній спеціальності, і, як правило, не мають наміру залишитися за кордоном на постійне місце проживання. Модель менш промислово розвиненого регіону представлена високоосвіченими жінками середнього віку, що орієнтуються на довгострокову міграцію до країн Західної й Центральної Європи і змушені працевлаштовуватися на низькооплачувані некваліфіковані види робіт, що не відповідають їх основній спеціальності, і у більшості випадків мігранти мають на меті залишитися за кордоном на постійне місце проживання. Аналіз характеристик наведених вище моделей міграції показав, що наслідки міграції трудових ресурсів із більш розвинених регіонів в основному мають економічний характер і не змінюють соціально-економічну інфраструктуру родини. Наслідки міграції трудових ресурсів із менш розвинених регіонів, навпроти, мають яскраво виражений соціальний характер. Останнє пояснюється тим, що значну частину трудових мігрантів із менш розвинених регіонів становлять молоді жінки репродуктивного працездатного віку, які найближчим часом не збираються повертатися до України, що спричиняє негативні демографічні й соціальні наслідки через руйнування сімейних відносин і несприятливу для народження й виховання дітей специфіку «емігрантського» способу життя.

Аналіз регіональних аспектів і наслідків зайнятості населення в особистому підсобному господарстві (ОПГ) показав, що масштабне використання домашніми господарствами населення України такої стратегії виживання спричиняє нераціональне використання трудових ресурсів країни. При цьому домашні господарства менш розвинених регіонів значно більшою мірою орієнтовані на споживання й продаж продукції ОПГ, ніж домашні господарства більш розвинених регіонів.

Таким чином, стає очевидним тісний взаємозв'язок між регіональними особливостями виробництва доданої вартості й станом ринку праці: області з високою концентрацією промислової діяльності характеризуються більш ефективним використанням ресурсів домашніх господарств, низьким рівнем безробіття, високим рівнем потреби підприємств у робочій силі, відносно високою заробітною платою, ніж області, ВРП яких переважно виробляється за рахунок сільського господарства й сфери послуг. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів України, зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції, а також зростання індексу розвитку людського потенціалу, необхідна ціла система заходів, спрямованих на зростання валового регіонального продукту на основі державної підтримки розвитку малого бізнесу в регіонах України, активного залучення інвестиційних коштів, що направляються на відродження вітчизняних підприємств, розвитку транскордонного співробітництва прикордонних областей України.

Важливим висновком дослідження є обґрунтування необхідності формування в Україні *ефективного гнучкого ринку праці*, на якому повинна формуватись ринкова ціна робочої сили. Ринку праці притаманні всі властивості звичайного ринку, відповідно ринок може бути гнучким або жорстким, а ціна, попит та пропозиція на ринку праці можуть бути еластичними або нееластичними. *Гнучкий ринок* праці має великі можливості та необмежені перспективи розвитку і дає змогу постійно підвищувати ефективність використання трудових ресурсів зокрема та продуктивних сил взагалі. Основними *ознаками гнучкості ринку праці* є висока територіальна та професійна мобільність трудових ресурсів; гнучкість витрат на робочу силу (гнучкість розміру та структури заробітної плати) у відповідь на зміни в економічній ситуації; гнучкість внутрішньогалузевої та міжгалузевої диференціації заробітної плати; гнучкість систем управління кадрами на рівні підприємства; гнучкість використання трудових ресурсів у різних формах зайнятості; гнучкість графіків роботи та розподілу робочого часу. Відповідно створення гнучкого ринку праці в Україні вимагає рішення наступних завдань: підвищення мобільності та економічної активності трудових ресурсів, забезпечення високого рівня заробітної плати та застосування на підприємствах науково обґрунтованих форм мотивації трудової діяльності та організації праці. При цьому важливо ще раз підкреслити, що стан зайнятості не може покращитися за умов відсутності трьох основних чинників — трудових ресурсів високої якості, гідного рівня оплати їх праці та активного використання новітніх технологій. Основним фактором, що впливає на ефективність використання та переміщення трудових ресурсів є заробітна плата (ціна на робочу силу, що формується на ринку праці). Відповідно управління *розміром заробітної плати в регіонах* дозволить управляти переміщенням трудових ресурсів між ними. Розробка та реалізація економічної програми створення *«дорогої робочої сили»* допоможе регулювати рівень заробітної плати в регіонах. Відповідно основним інститутом упровадження такої програми є підприємства регіону, предметом - системи стимулювання, що застосовуються на них, а об'єктом процеси підвищення економічної активності працівників даних підприємств. За допомогою соціальних, статусних та економічних стимулів має

бути сформована система взаємопов'язаних організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів, які дозволяють розташовувати та правильно використовувати трудові ресурси з метою розвитку економіки країни, підвищення соціально-економічного рівня життя її населення, формування, розвитку трудового потенціалу та збереження і примноження людського капіталу. Таким чином, розробка новітніх технологій, впровадження політики дорогої робочої сили та формування трудових ресурсів високої якості має бути пріоритетним напрямком діяльності як центральних, так і регіональних владних структур. Вимогам створення конкурентноздатної, високопрофесійної, мобільної, гнучкої робочої сили повинна відповідати і *мотиваційна система управління трудовими ресурсами*. Система мотивації трудової діяльності виступає як найбільш завершена форма організації процесу мотивації, що характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних елементів, органічно пов'язаних і сполучених за матеріальними, моральними і соціальними потребами різноманітних груп носіїв інтересів для досягнення поставлених цілей. Цілісна система мотивації повинна включати економічні, соціальні, інституціональні, психологічні та організаційні складові, активна взаємодія елементів яких здатна формувати позитивні синергетичні ефекти.

Мотиваційна система має бути адекватною сучасним умовам ринкових перетворень. Для її створення Україна має скористатися унікальним досвідом зарубіжної трудової культури у сфері організації, мотивації та стимулювання праці. Механізм трудової мотивації буде ефективний лише в тому випадку, якщо він буде спроможний відчувати будь-які зміни в мотиваційній системі, оперативно реагувати на них і гнучко спрямовувати розвиток мотивації у потрібному напрямку. Для підвищення ефективності мотивації трудової діяльності трудових ресурсів регіону важливе значення має не просто покращення тієї чи іншої складової мотиваційної системи, а системна розробка цілісного мотиваційного пакету підприємства. *Мотиваційний пакет* повинен складатися з чотирьох елементів: основна оплата праці (базова зарплата); додаткова оплата (спонукальні виплати, премії, бонуси), соціальні виплати чи пільги, і сукупність елементів нематеріальної мотивації (соціально-психологічні фактори мотивації). Головною умовою ефективного впровадження мотиваційного пакету підприємства є необхідність постійної і активної взаємодії його елементів. Тільки активна взаємодія усіх елементів мотиваційної системи здатна привести до формування стійких синергетичних ефектів, коли ефективність мотиваційної системи в цілому буде набагато вищою, ніж проста сума ефектів, що можуть бути отримані від функціонування кожного її елемента окремо. Для ефективного впровадження нової мотиваційної системи необхідно забезпечити формування певних «мотиваційних витрат», до яких віднесено: витрати пошуку інформації на ринку праці, витрати на ведення переговорів, витрати на забезпечення контролю та моніторингу про дотримання взаємних зобов'язань в рамках трудового контракту між керівниками та працівниками підприємства, а також витрати на утримання та роботу служби управління персоналом.

Таким чином, процес подолання просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів являє собою комплексну систему соціально-

економічних заходів, спрямованих на досягнення збалансованого стану регіональних ринків праці, що ураховує не тільки кількісні, але і якісні характеристики трудових ресурсів регіонів і забезпечує створення однаково сприятливих умов для ефективного природного відтворення, розвитку й реалізації людського капіталу в усіх регіонах України. Факторами підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіонів є комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів спрямованих на досягнення стабільного економічного зростання, формування якісного та безпечного середовища життєдіяльності населення, створення сучасних нових високоефективних робочих місць та забезпечення працівникам сприятливих умов праці, гідної заробітної плати і необхідних соціальних послуг; реалізація і розвиток індивідуальних здібностей працівників, у тому числі на основі підвищення їх освітнього і кваліфікаційного рівнів; певний ступінь свободи і самостійності (можливість приймати самостійні рішення, визначати методику виконання завдань, графік і інтенсивність роботи та інше); сприятливий соціально-психологічний клімат (можливості для комунікації, інформованість, відносна безконфліктність відносин з керівництвом і колегами), що створюється на основі аналізу соціальної структури колективу, розвиток виробничої демократії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Физический энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. – М.: Советская энциклопедия, 1983.
2. Розміщення продуктивних сил України: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / С. І. Дорогунцов, Ю. І. Пітюренко, Я. Б. Олійник та ін. — К.: КНЕУ, 2000. — 364 с.
3. Радаев В. В. Экономическая социология: учеб. пособие для вузов / В. В. Радаев // М.: ГУВШЭ, 2005. – 604 с.
4. Чекмарев В. В. К теории экономического пространства / В. В. Чекмарев // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2001. – № 3. – С. 27–30.
5. Пепа Т. В. Просторовий розвиток регіональних соціально-економічних систем в контексті державної регіональної політики / Т.В. Пепа // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: Наук. зб. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету ім. В.Стефаника. - 2008. – Вип. IV. –т.2. – с. 85-91.
6. Воронков С.Г. Российские регионы в условиях становления нового типа мировой экономики. – [Электронный ресурс] / С.Г Воронков. – Режим доступа: <http://credo.osu.ru/002/001.shtml>.
7. Бильчак В. С. Региональная экономика / В.С. Бильчак, В.Ф. Захаров – Калининград: Янтар. сказ., 2001. – 210 с.
8. Гребенкин А. С. Асимметрия развития регионов: факторы возникновения и регулирование / А.С. Гребенкин, Д.Ф. Скрипнюк // Налоги, Инвестиции, Капитал. – 2005. – №1 - 3. – С. 182-189.
9. Алаев Э. Б. Социально-экономическая география: понятийно-терминологический словарь / Э. Б. Алаев. – М.: Мысль, 1983. – 350 с.
10. Хорев Б. С. Расселение населения / Б. С.Хорев, С. Г. Смидович. – М.: Финансы и статистика, 1981. – 192 с.
11. Питюренко Е. И. Системы расселения и территориальная организация народного хозяйства / Е. И. Питюренко – К.: Наук. Думка, 1983. – 140 с.
12. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія / За ред. З.С. Варналія. – К.: Знання, 2005. – 498 с.
13. Струмилин С.Г. Избранные произведения. В 5 т. Т. 3. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин // М.: Наука, 1964. – 527с.
14. Пруссова Л. Г. Экономика: тренинг курс: учебно-методическое пособие / Л. Г. Пруссова – К.: ЕксОб, 2009. – 632 с.
15. Заглинський А. О. Проблеми розвитку відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів / А. О. Заглинський – Рівне: Обереги, 2002. – 400 с.
16. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
17. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех. / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2011. – 188 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/download/ru/>

18. Тохтарова В. С. Доходы населения: уровень, структура и дифференциация / В. С. Тохтарова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. - №2, (16).- С.166 - 175.
19. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств у січні 2011 р.).- К.: Держкомстат України, 2011. – 11с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
20. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 р. (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). – К.: Держкомстат України, 2011. – 390 с.
21. The 2011 legatum prosperity index. An inquiry into global wealth and wellbeing [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.prosperity.com/default.aspx>
22. Петти В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти // Антология экономической классики. – М. : Эконом-ключ, 1993. – С. 5–79.
23. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; вступ. статья и коммент. канд. экон. наук В. С. Афанасьева. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
24. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо // Антология экономической классики. – М. : Эконом-ключ, 1993. – С. 397–472.
25. Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. : в 50 т. – М. : Политиздат, 1962. – Т. 23. – С. 43–784.
26. Becker G. S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker – N. Y., 1964. – 268 p.
27. Becker G. S. Investment in Human Capital / G. S. Becker // A Theoretical Analysis : Journal of Political Economy Supplement. – 1962. – Oct. – P. 22–31.
28. Капелюшников Р. И. Концепция человеческого капитала / Р. И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политической экономии. – М. : Наука, 1977. – 288 с.
29. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский – Л. : ЛГУ, 1991. – 120 с.
30. Куценко В. Освіта як елемент людського капіталу і фактор підвищення ефективності реальної економіки / В. Куценко, Г. Євтушенко // Збірник наукових праць Академії ДПС України. – 2012. – 2 (16).
31. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
32. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський. – Л. : ІРД НАН України, 2007. – 340 с.
33. Данилишин Б. Интеллектуальные ресурсы в экономическом росте: пути улучшения их использования / Б. Данилишин, В. Куценко // Экономика Украины. – 2006. – № 1. – С. 71–79.

34. Статистичний бюлетень Державного комітету статистики України «Продовження навчання та здобуття професії». – К. : Держкомстат України, 2007. – 224 с.
35. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : статистичний збірник. – К. : Держкомстат. України, 2009. – 290 с.
36. Трудова міграція громадян України. Біла книга : монографія / О. У. Хомра, М. А. Ожеван. Т. П. Петрова [та ін.] ; за ред. В. Я. Шибко. – К. : Київський університет, 2010. – 200 с.
37. Долішній М. Актуальні завдання інтенсифікації соціально-економічного розвитку регіонів України / М. Долішній // Регіональна економіка. – 2005. – № 2. – С. 7–14.
38. Park R. E. Human Migration and the Marginal Man / R. E. Park // Journal of Sociology. – 1928. – Vol. XXXIII, № 6. – P. 881–893.
39. Позняк А. Современная миграционная ситуация и проблемы формирования миграционной политики в Украине. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Труднощі підрахунків реальної кількості українських зовнішніх трудових мігрантів пояснюються існуванням нелегальної міграції.<http://demoscope.ru/weekly/2007/0285/analit07.php>.
40. Офіційний сайт Західної інформаційної корпорації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zic.com.ua/ua/news/2008/03/27/131213-31K>.
41. Трудова міграція громадян України. Біла книга : монографія / О. У. Хомра, М. А. Ожеван. Т. П. Петрова [та ін.] ; за ред. В. Я. Шибко. – К. : Київський університет, 2006. – 200 с.
42. Кузьмин А. Трудовая миграция с Украины в Россию: потоки, правовая ситуация, последствия / А. Кузьмин // Миграция и рынки труда в постсоветской России / под. ред. Г. Витковской. – М. : Центр Карнеги, 2008. – 176 с.
43. Развитие населения и его трудового потенциала / В.С. Стешенко, А.А. Жук, С.И. Копчак [и др.]. – К. : Наук. думка, 1985. – 304 с.
44. Базылев Н. И. Современные межстрановые различия в развитии человеческого капитала / Н.И. Базылев, М.Н. Базылева // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 3 (23). – С. 88–93.
45. Олейник Т. Тенденции, факторы и перспективы развития хозяйств разных категорий в аграрном секторе экономики Украины / Т. Олейник // Экономика Украины. – 2007. – № 7. – С. 56–64.
46. Нагірна В. П. Територіальна структура господарства і розселення населення: ретроспектива і сучасні реалії / В. П. Нагірна // Український географічний журнал. – 2009. – № 1. – С. 36–41.
47. Дієсперов В. С. Економіка сільськогосподарської праці / В. С. Дієсперов – К.: ІАЕ УААН, 2004. – С. 167.
48. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р. № 1001 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1001-2006-%EF>.
49. Бубенко П. Т. Інституційна динаміка просторової організації економічного розвитку: монографія / П.Т. Бубенко– Харків: ХНАМГ, 2008. – 295 с.

50. Александров И. А. Институциональные основы охраны окружающей среды / И. А. Александров, Н. С. Красовская, А. В. Половян // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2004. – № 75. – С. 207–217.
51. Александров И. А. Институциональная составляющая механизма экономико-экологической безопасности хозяйственных систем / И. А. Александров, А. В. Половян, Н. С. Красовская // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2006. – № 103–1. – С. 123–130.
52. Макогон Ю. Концептуальні засади попередження екологічних катастроф з урахуванням специфіки південно-східного регіону України / Ю. Макогон, О. Рябчін – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/Monitor/ Juli2009/28.htm>.
53. Лабораторія законодавчих ініціатив [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://parlament.org.ua/index.php?action=publication&id=8&ar_id=2265&ch_id=43
54. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2011 році. – К., 2012. – 359с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/content/nasdopovid2011.html>
55. Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) в Україні у 2010 році: Статистичний бюлетень. – К., 2012. – 145 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
56. Травматизм на виробництві у 2011 році: Статистичний бюлетень. – К., 2012. – 150с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
57. Колот А. М. Соціальна відповідальність бізнесу як інститут соціального розвитку / А. М. Колот // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : тези доп. і повідомлень міжнар. наук.-практ. конф., (м. Донецьк, 4–5 листоп. 2008 р.). – Донецьк, 2008. – Т. 2. – С. 55–61.
58. Васюк Н. Едем зарабатывать деньги за границу. [Электронный ресурс] / Н. Васюк – Режим доступа: <http://www.blik.net.ua/index.php?option>
59. Васильченко Е. Корпоративная социальная ответственность / Е. Васильченко // Финансовый директор. – 2008. – № 8. – С. 8–11.
60. Довжук Б. Професійні орієнтири випускників загальноосвітніх шкіл Тернопільщини / Б. Довжук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 22–27.
61. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід / О. Корчевна, О. Кир'янова // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 32–36.
62. Закон України «Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів» № 755-V від 16.03.2007 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 21. – С. 290.
63. Постанова Кабінету Міністрів України № 1013 «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю)» від 19.11.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/>.

64. Угода між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз від 15.01.2008 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 10. – С. 97.

65. Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами від 12.05.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.

66. Угода між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці від 20.11.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 14. – С. 200.

67. Угода між Україною та Словацькою Республікою про місцевий прикордонний рух від 28.08.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>.

68. Указ Президента України № 1124/2009 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2009 р. «Про стан соціально-демографічного розвитку, охорони здоров'я і ринку праці в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>.

69. Указ Президента України від 20.07.07 р. № 657/2007 Про рішення Ради національної безпеки й оборони України від 15.06.07 р. «Про напрями державної міграційної політики України та невідкладні заходи щодо підвищення її ефективності». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=657%2F2007>.

70. Указ Президента України. № 895/2007 Про рішення Ради національної безпеки й оборони України від 19 вересня 2007 р. «Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудових ресурсів України» від 19.09.07 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=895%2F2007>.

71. Долгоруков Ю. Про розвиток малого підприємництва / Ю. Долгоруков, О. Кужман // Економіка України. – 2005. – № 12. – С. 11–18.

72. Зайцев Ю. Условия восстановления мотивационной природы заработной платы в переходной экономике Украины / Ю. Зайцев // Экономика Украины. – 2008. – №8. – С.45-50.

73. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія / Т.А. Костишина. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.

74. Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; [за наук. ред. Т.В. Герасимовой]. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

75. Фільштейн Л. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України / Фільштейн Л., Дудіна Н. // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 42-44.

76. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 133 с.

77. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: уч. пособие / Б. Г. Мазманова – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
78. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. № 4 – С. 16 – 22.
79. Политика доходов и заработной платы: учебник / А. Н. Ананьев, Ю. Д. Ананьева, В.Н. Барышев, и др. / под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Изд. Группа "Юристъ", 2000. – 455 с.
80. Погорелов І.М. Економіка та організація праці / І.М. Погорелов, М.І. Погорелов та ін. – Х.: Фактор, 2007. – 640 с.
81. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XX веке: уч. пос. / Друкер Питер Ф.; [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
82. Сорокин П. Социальная и культурная динамика / П. Сорокин – С.-Пб.: РХГИ, 2000. – 1056 с.
83. Дилигенский Г. Социально-политическая психология / Г. Дилигенский – М.: Новая шк., 2006. – 352 с.
84. Сумин В. А. Процесс мотивации в системе управления / В. А. Сумин // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – 2004. – Вип. 82. – С. 173-180. – (Сер. економічна).
85. Holmstrom B. Motiveition principal-agent analises incentive contracts / В. Holmstrom // Jornal of law, economics and organization. – 1999. – vol. 4. – pp. 152 – 158.
86. Бизюкова И. В. Кадры: подбор и оценка / И.В.Бизюкова – М.: Моск. рабочий, 2002. – 159 с.
87. Вязигин А. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. Вязигин– М.: Вершина, 2006. – 256 с.;
88. Бизюкова И. В. Кадры: подбор и оценка / И.В. Бизюкова – М.: Моск. рабочий, 2002. – 159 с.;
89. Пасічний В. Оцінка виробничого потенціалу трудових колективів на підприємствах будівельної галузі / В. Пасічний, Т. Одаренко // Україна: аспекти праці. – 2008. – №1. – С. 45-50.
90. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарাপатова, Т. М. Максименко – К.: МАУП, 2002. – 287 с.
91. Каплан Роберт С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / С. Каплан Роберт, П. Нортон Дейвид – М.: Олимп-бизнес, 2004. – 344 с.
92. Гончарова С.Ю. Удосконалення збалансованої системи показників діяльності підприємства / С.Ю. Гончарова, О.О. Затейщикова // Економіка розвитку. - ХНЕУ. – 2007. – №1. – С. 81 – 83.
93. Т. Костишина Моніторинг мотиваційного механізму на підприємствах споживчої кооперації України / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3 – С. 25 – 31.
94. Гончарова С.Ю. Соціальна відповідальність та роль компенсаційного пакету в її формуванні / С.Ю. Гончарова, Н.В. Водницька // Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна. – 2006. – Вип. 100-3. – С. 111 – 118.

95. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
96. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон – М.: Дело, 2001. – 316 с.
97. Кузьминов Я.И. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты: учебник для студ. вузов / Я. И. Кузьминов, К.А. Бендукидзе, М.М. Юдкевич – М.: Узд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 442 с.
98. Мортіков В. Використання теорії ігор для дослідження ринку праці / В. Мортіков // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 3 – 7.
99. Bierman Н. Game Theory with Economic Applications / Н. Bierman, L. Fernandes – N.Y., etc. – Addison-Wesley. – 2004. – 215 p.
100. Решетило В.П. Экономическая синергетика институциональных изменений: Монография / В.П. Решетило – Х.: ХНАГХ, 2006. – 288 с.
101. Самоукін А. І. Потенціал нематеріального виробництва / А. І. Самоукін – М.: Знання. – 1991. – 328 с.
102. ConocoPhillips. Russia Employee Assistance Program, 2002.
103. Самоукина Н. Управление персоналом: российский опыт / Н. Самоукина. – СПб.: питер, 2003. – 236 с.
104. Матеріали Міжнародного конгресу Всесвітньої організації охорони здоров'я в Лісабоні, липень 2006р. – Режим доступу: <http://www.moz.gov.ua/ua/main/press/?docID=12580>
105. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України. – 2009. – №7. – С. 4 – 12.
106. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу / І. Радіонова // Економіка України. – 2009. – №1. – С. 19 – 30.
107. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая индустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999. – 574 с.
108. Колот А. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000 – №7. – С. 21 – 28.
109. Pearce J.A. Strategic management: formulation, implementation and control / J.A. Pearce, R.B. Robinson – Richard D. Irwin Inc., Chicago, 1995. – 947 p.
110. Клейнер Г. Предприятие – упущенное звено в цепи институциональных преобразований / Г. Клейнер // Вопросы экономики. – 2001. – № 2. – С. 104 – 118.
111. Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом и международные корпорации / М.В. Грачев – М.: Дело. – 1993. – 214 с.
112. Старк Д. Гетерархия: неоднозначность активов и организация разнообразия в постсоциалистических странах / Дэвид Старк. // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. — М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. – 374 с.

113. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. / Л. У. Стаут; [пер. с англ.]. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2006. – 536 с.
114. Веклич О. О. Підвищення стимулюючої ролі екологічного оподаткування в Україні / О. Веклич // Економіка України. – 2001. – № 12. – С. 29–37.
115. Земля тривоги нашої. За матеріалами доповіді про стан навколишнього прикордонного середовища в Донецькій області у 2000 році / під ред. С. Куркуленко. – Донецьк : Новий мир, 2001. – 136 с.
116. Джаман В. О. Вплив природно-ресурсного потенціалу території на розселення в Західному регіоні України / В. О. Джаман // Науковий Вісник Чернігівського університету : збірник наукових праць. – Вип. 138: Географія. – Чернівці : ЧНУ, 2002. – С. 108–116.
117. Джаман В. О. До проблеми оцінювання впливу природно-ресурсних можливостей території на регіональні особливості розселення / В. О. Джаман // Економічна та соціальна географія : наук. зб. – К. : ВГЛ Обрії, 2001. – Вип. 51. – С. 46–52.
118. Джаман В. О. Природно-ресурсні можливості як чинник розселенської ємності території / В. О. Джаман // Український географічний журнал. – 2006. – № 4. – С. 51–55.
119. Джаман В. О. Регіональні розселення як функція природно-ресурсних можливостей території / В. О. Джаман // Регіональні екологічні проблеми : збірник наукових праць. – К. : ВГЛ Обрії, 2002. – С. 87–89.
120. Макогон Ю. В. Роль Кіотського протоколу і сучасних еко-технологій в енергозберігаючій політиці України / Ю. В. Макогон, О. М. Рябчін // Стратегічні пріоритети. – 2006. – № 1. – С. 135–143.
121. Решетило В.П. Синергия становления и развития региональных экономических систем. Монография. // Харьковская национальная академия городского хозяйства. – Харьков, 2010 - 218 с.
122. Інституційні фактори стійкого розвитку регіональних соціально-економічних систем: монографія / В.П. Решетило, Г.В. Стадник та ін.; за заг. ред. В. П. Решетило // Харківська національна академія міського господарства. – Х.: ХНАМГ, 2013. – 241 с.
123. Решетило В. П., Егорова О. Ю., Можайкина Н. В. Институциональная стратегия государства в условиях трансформации социально-экономических систем // Scientific letters of Academic Society of Michal Baludansky. - Slovakia, Koshice. – №3. - 2013. - P. 154 – 158.

Наукове видання

Решетило Валентина Петрівна

Міщенко Наталя Станіславівна

Шубна Олена Василівна

**ТРУДОВІ РЕСУРСИ РЕГІОНІВ: ПРОСТОРОВЕ РОЗМІЩЕННЯ ТА
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ**

Монографія

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *Н. В. Зражевська*

Підп. до друку 18. 06. 2013
Друк на ризографі

Формат 60×84/16
Тираж 500 пр.

Ум. друк. арк. 10,5
Зам. №

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова,

вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 4705 від 28.03.2014